



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

**Veiksniai, lemiantys vyresnio amžiaus darbuotojų
prisitaikymą prie naujų technologijų**

Baigiamasis magistro projektas

Aistė Krapikaitė

Projekto autorė

Prof. dr. Violeta Šilingienė

Vadovė

Kaunas, 2022



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

**Veiksniai, lemiantys vyresnio amžiaus darbuotojų
prisitaikymą prie naujų technologijų**

Baigiamasis magistro projektas

Žmonių išteklių vadyba (6211LX039)

Aistė Krapikaitė

Projekto autorė

**Prof. dr.
Violeta Šilingienė**

Vadovė

**Doc. dr.
Jurga Duobienė**

Recenzentė

Kaunas, 2022



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Aistė Krapikaitė

Veiksniai, lemiantys vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų

Akademinio sąžiningumo deklaracija

Patvirtinu, kad:

1. baigiamąjį projektą parengiau savarankiškai ir sąžiningai, nepažeisdama(s) kitų asmenų autoriaus ar kitų teisių, laikydamasi(s) Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo nuostatų, Kauno technologijos universiteto (toliau – Universitetas) intelektinės nuosavybės valdymo ir perdavimo nuostatų bei Universiteto akademinės etikos kodekse nustatytų etikos reikalavimų;
2. baigiamajame projekte visi pateikti duomenys ir tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti teisėtai, nei viena šio projekto dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar elektroninių šaltinių, visos baigiamojo projekto tekste pateiktos citatos ir nuorodos yra nurodytos literatūros sąrašė;
3. įstatymų nenumatytų piniginių sumų už baigiamąjį projektą ar jo dalis niekam nesu mokėjęs (-usi);
4. suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo ar kitų asmenų teisių pažeidimo faktui, man bus taikomos akademinės nuobaudos pagal Universitete galiojančią tvarką ir būsiu pašalinta(s) iš Universiteto, o baigiamasis projektas gali būti pateiktas Akademinės etikos ir procedūrų kontrolieriaus tarnybai nagrinėjant galimą akademinės etikos pažeidimą.

Aistė Krapikaitė

Patvirtinta elektroniniu būdu

Krapikaitė, Aistė. Veiksniai, lemiantys vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų. Magistro baigiamasis projektas/vadovė prof. dr. Violeta Šilingienė; Kauno technologijos universitetas, Ekonomikos ir verslo fakultetas.

Studijų kryptis ir sritis (studijų kryptių grupė): Žmonių išteklių vadyba, Verslas ir viešoji vadyba.

Reikšminiai žodžiai: vyresnio amžiaus darbuotojai, prisitaikymas, naujos technologijos, veiksniai.

Kaunas, 2022. 80 p.

Santrauka

Sparčiai vykstant įvairiems technologiniams pokyčiams įmonėse darbuotojams tenka prisitaikyti prie naujų besikeičiančių darbo sąlygų. Prisitaikymas prie naujų technologijų nėra lengvas procesas, todėl kiekvienam darbuotojui prisitaikymas prie naujų technologijų užtrunka ilgesnį ar trumpesnį laiką. Prisitaikymui prie naujų technologijų įtakos labiausiai turi darbuotojų amžius. Vyresnio amžiaus darbuotojams prisitaikyti prie naujų technologijų yra sudėtingiau ir tai jiems sukelia sunkumų. Atliktuose tyrimuose pastebima, jog vyresnio amžiaus darbuotojams, nors ir turi daugiau darbo patirties, sukauptų žinių, trūksta tam tikrų gebėjimų lengviau prisitaikyti prie naujų technologijų. Pastebėta, jog vyresnio amžiaus darbuotojai yra mažiau lankstūs, sunkiau prisitaiko prie pokyčių, suvokia naujas idėjas, yra mažiau imlūs besimokydami (Malul, 2009).

Tyrimo objektas – vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymas prie naujų technologijų.

Tyrimo tikslas – atskleisti veiksnius, lemiančius vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų.

Uždaviniai:

1. Atskleisti prisitaikymo prie naujų technologijų sampratą ir modelius.
2. Teoriškai pagrįsti veiksnius, lemiančius vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų.
3. Suformuluoti vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymo prie naujų technologijų lemiančių veiksnių teorinį modelį.
4. Empiriškai ištirti, kokie veiksniai lemia vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų.

Atlikus empirinį tyrimą, pastebima, jog vyresnio amžiaus darbuotojai prisitaikydami prie naujų technologijų dažniausiai susiduria su kompiuterinių įgūdžių trūkumu. Nustatyta, jog stipriausias ryšys yra tarp suvokiamo savęs efektyvumo ir prisitaikymo prie naujų technologijų bei kompiuterinių įgūdžių ir prisitaikymo. Kuo labiau vyresni darbuotojai suvokia savo efektyvumą, kuo daugiau turi sukaupę kompiuterinių įgūdžių ir didesnę kvalifikaciją, tuo prisitaikymas prie naujų technologijų yra lengvesnis.

Krapikaitė, Aistė. Factors Determining the Adaptation of Older Workers to New Technologies / supervisor prof. dr. Violeta Šilingienė; School of Economics and Business, Kaunas University of Technology.

Study field and area (study field group): Human Resources Management, Business and Public Management,

Keywords: older workers, adaptation, new technologies, factors.

Kaunas, 2022. 80 p.

Summary

With rapid technological changes in companies, employees have to adapt to new changing working conditions. Adapting to new technologies is not an easy process, so it takes longer or shorter for each employee to adapt to new technologies. Adaptation to new technologies is mainly influenced by the age of employees. Adapting to new technologies is more difficult for older workers and creates difficulties for them. Studies have shown that older workers, although they have more work experience and knowledge, they lack certain skills to adapt more easily to new technologies. It has been observed that older workers are less flexible, more difficult to adapt to changes, perceive new ideas, are less receptive to learning.

The object of the project – adaptation of older workers to new technologies.

The aim of the project – to identify the factors that determine the adaptation of older workers to new technologies.

Tasks:

1. To reveal the concept and models of adaptation to new technologies.
2. Theoretically justify the factors determining the adaptation of older workers to new technologies.
3. To formulate a theoretical model of the factors determining the adaptation of older workers to new technologies.
4. To investigate what factors determine the adaptation of older workers to new technologies.

Empirical research shows that older workers tend to face a lack of computer skills when they adapting to new technologies. The strongest relationship was found between perceived self-efficacy and adaptation to new technologies and computer skills and adaptation. The more older worker realize their efficiency, the more computer skills they have and the more qualified they are, the easier it is to adapt to new technologies.

Turinys

Lentelių sąrašas	6
Paveikslų sąrašas	7
Įvadas.....	9
1. VYRESNIO AMŽIAUS DARBUOTOJŲ PRISITAIKYMO PRIE NAUJŲ TECHNOLOGIJŲ PROBLEMATIKA	11
2. VYRESNIO AMŽIAUS DARBUOTOJŲ PRISITAIKYMO PRIE NAUJŲ TECHNOLOGIJŲ TEORINĖ ANALIZĖ.....	16
2.1. Darbuotojų prisitaikymas prie naujų technologijų organizacijoje.....	16
2.2. Vyresnio amžiaus darbuotojų samprata ir specifika.....	23
2.3. Veiksniai, lemiantys vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų	28
2.4. Vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų lemiančių veiksnių teorinis modelis	33
3. VYRESNIO AMŽIAUS DARBUOTOJŲ PRISITAIKYMĄ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ PRIE NAUJŲ TECHNOLOGIJŲ METODIKA.....	35
4. VYRESNIO AMŽIAUS DARBUOTOJŲ PRISITAIKYMĄ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ PRIE NAUJŲ TECHNOLOGIJŲ TYRIMO REZULTATAI IR DISKUSIJA	39
4.1. Empirinio tyrimo respondentų charakteristikų analizė.....	39
4.2. Vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymo prie naujų technologijų rezultatų analizė	40
4.3. Organizacinių veiksnių, lemiančių vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų, rezultatų analizė.....	44
4.4. Individualių veiksnių, lemiančių vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų, rezultatų analizė.....	57
4.5. Veiksnių, lemiančių vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų sąsajų bei įtakos prisitaikymui analizė	69
4.6. Rezultatų aptarimas ir diskusija.....	71
Išvados ir rekomendacijos	74
Literatūros sąrašas	76
Priedai.....	81
1 Priedas. Apklausos anketa	81

Lentelių sąrašas

1 lentelė. Darbo jėgos aktyvumo lygis (sudaryta autorės remiantis Oficialiosios statistikos portalas, 2021).....	12
2 lentelė. Vyresnio amžiaus darbuotojų sąvokos sampratos (sudaryta autorės).....	23
3 lentelė. Teigiamos ir neigiamos vyresnio amžiaus darbuotojų savybės (sudaryta autorės).....	27
4 lentelė. Veiksniai, turintys įtakos vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymui prie naujų technologijų (sudaryta autorės)	29
5 lentelė. Kintamieji ir jų matavimo skalės (sudaryta autorės).....	36
6 lentelė. Respondentų demografinės charakteristikos	39
7 lentelė. Prisitaikymo prie naujų technologijų reikšmių vidurkiai	41
8 lentelė. Vadovų bei bendradarbių įtakos ir palaikymo reikšmių vidurkiai	44
9 lentelė. Organizacinės paramos reikšmių vidurkiai	47
10 lentelė. Mokymosi ir tobulėjimo galimybių reikšmių vidurkiai	51
11 lentelė. Stereotipų, susijusių su darbuotojų amžiumi reikšmių vidurkiai	54
12 lentelė. Motyvacijos reikšmių vidurkiai.....	57
13 lentelė. Kvalifikacijos reikšmių vidurkiai	60
14 lentelė. Kompiuterinių įgūdžių reikšmių vidurkiai	63
15 lentelė. Suvokiamo savęs efektyvumo reikšmių vidurkiai.....	66
16 lentelė. Veiksnių, lemiančių vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų sąsajos su prisitaikymu	69
17 lentelė. Veiksnių įtaka prisitaikymui prie naujų technologijų	70

Paveikslų sąrašas

1 pav. Pasaulio gyventojai pagal amžių	13
2 pav. Nuotolinio darbo plitimas (sudaryta autorės remiantis „Remote Work Trends“, 2021).....	14
3 pav. TAM (<i>Technology Acceptance Model</i>) modelis (Qingxiong, Liping, 2005).....	18
4 pav. TAM2 (<i>Technology Acceptance Model 2</i>) modelis (Gupta, Singh ir Bhaskar, 2016).....	18
5 pav. Pagrįsto veiksmo teorija TRA (<i>The Theory of Reasoned Action</i>) (Octav – Ionut, 2015)	19
6 pav. UTAUT (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology) modelis (Shore, Power ir kt., 2018).....	20
7 pav. Individualaus prisitaikymo modelis (sudaryta autorės remiantis Karen Van Dam, 2009)	21
8 pav. Kompleksinio požiūrio į senėjimą modelis (Nilsson, 2016).....	25
9 pav. Veiksmų, lemiančių vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų, teorinis modelis	33
10 pav. Sunkumai, su kuriais susiduria vyresnio amžiaus darbuotojai.....	40
11 pav. Prisitaikymo prie naujų technologijų raiška.....	41
12 pav. Prisitaikymo prie naujų technologijų raiška pagal respondentų lytį	42
13 pav. Prisitaikymo prie naujų technologijų raiška pagal respondentų amžių.....	42
14 pav. Prisitaikymo prie naujų technologijų raiška pagal respondentų išsilavinimą	43
15 pav. Prisitaikymo prie naujų technologijų raiška pagal respondentų darbo stažą.....	43
16 pav. Vadovų bei bendradarbių įtakos ir palaikymo raiška.....	44
17 pav. Vadovų bei bendradarbių įtakos ir palaikymo raiška pagal respondentų lytį	45
18 pav. Vadovų bei bendradarbių įtakos ir palaikymo raiška pagal respondentų amžių.....	45
19 pav. Vadovų bei bendradarbių įtakos ir palaikymo raiška pagal respondentų išsilavinimą	46
20 pav. Vadovų bei bendradarbių įtakos ir palaikymo raiška pagal respondentų darbo stažą.....	46
21 pav. Organizacinės paramos raiška	48
22 pav. Organizacinės paramos raiška pagal respondentų lytį	49
23 pav. Organizacinės paramos raiška pagal respondentų amžių.....	49
24 pav. Organizacinės paramos raiška pagal respondentų išsilavinimą	50
25 pav. Organizacinės paramos raiška pagal respondentų darbo stažą.....	50
26 pav. Mokymosi ir tobulėjimo galimybių raiška	51
27 pav. Mokymosi ir tobulėjimo galimybių raiška pagal respondentų lytį	52
28 pav. Mokymosi ir tobulėjimo galimybių raiška pagal respondentų amžių.....	52
29 pav. Mokymosi ir tobulėjimo galimybių raiška pagal respondentų išsilavinimą	53
30 pav. Mokymosi ir tobulėjimo galimybių raiška pagal respondentų darbo stažą.....	53
31 pav. Stereotipų, susijusių su darbuotojų amžiumi raiška	54
32 pav. Stereotipų, susijusių su darbuotojų amžiumi raiška pagal respondentų lytį.....	55
33 pav. Stereotipų, susijusių su darbuotojų amžiumi raiška pagal respondentų amžių	56
34 pav. Stereotipų, susijusių su darbuotojų amžiumi raiška pagal respondentų išsilavinimą.....	56
35 pav. Stereotipų, susijusių su darbuotojų amžiumi raiška pagal respondentų darbo stažą.....	57
36 pav. Motyvacijos raiška	58
37 pav. Motyvacijos raiška pagal respondentų lytį.....	58
38 pav. Motyvacijos raiška pagal respondentų amžių	59
39 pav. Motyvacijos raiška pagal respondentų išsilavinimą.....	59
40 pav. Motyvacijos raiška pagal respondentų darbo stažą	60
41 pav. Kvalifikacijos raiška.....	61
42 pav. Kvalifikacijos raiška pagal respondentų lytį	61

43 pav. Kvalifikacijos raiška pagal respondentų amžių.....	62
44 pav. Kvalifikacijos raiška pagal respondentų išsilavinimą	62
45 pav. Kvalifikacijos raiška pagal respondentų darbo stažą	63
46 pav. Kompiuterinių įgūdžių raiška	64
47 pav. Kompiuterinių įgūdžių raiška pagal respondentų lytį	64
48 pav. Kompiuterinių įgūdžių raiška pagal respondentų amžių.....	65
49 pav. Kompiuterinių įgūdžių raiška pagal respondentų išsilavinimą	65
50 pav. Kompiuterinių įgūdžių raiška pagal respondentų darbo stažą.....	66
51 pav. Suvokiamo savęs efektyvumo raiška	67
52 pav. Suvokiamo savęs efektyvumo raiška pagal respondentų lytį.....	67
53 pav. Suvokiamo savęs efektyvumo raiška pagal respondentų amžių	68
54 pav. Suvokiamo savęs efektyvumo raiška pagal respondentų išsilavinimą.....	68
55 pav. Suvokiamo savęs efektyvumo raiška pagal respondentų darbo stažą	69

Įvadas

Temos aktualumas. Sparčiai vykstant įvairiems technologiniams pokyčiams įmonėse darbuotojams tenka prisitaikyti prie naujų besikeičiančių darbo sąlygų. Prisitaikymas prie naujų technologijų nėra lengvas procesas, todėl kiekvienam darbuotojui prisitaikymas prie naujų technologijų užtrunka ilgesnį ar trumpesnį laiką. Prisitaikyti prie naujų technologijų įtakos labiausiai turi darbuotojų amžius. Vyresnio amžiaus darbuotojams prisitaikyti prie naujų technologijų yra sudėtingiau ir tai jiems sukelia sunkumų. Atliktuose tyrimuose pastebima, jog vyresnio amžiaus darbuotojams, nors ir turi daugiau darbo patirties, sukauptų žinių, trūksta tam tikrų gebėjimų lengviau prisitaikyti prie naujų technologijų. Pastebėta, jog vyresnio amžiaus darbuotojai yra mažiau lankstūs, sunkiau prisitaiko prie pokyčių, suvokia naujas idėjas, yra mažiau imlūs besimokydami (Malul, 2009).

Vyresnio amžiaus darbuotojai pasižymi silpnesniais įgūdžiais nei jaunesni darbuotojai. Tai yra jų trūkumas tiek dirbant organizacijose, kuriose diegiamos naujos technologijos, tiek norint įsidarbinti įmonėse. Vyresnio amžiaus darbuotojai taip pat įmonėse susiduria su įvairiais stereotipais dėl jų amžiaus, kitų darbuotojų požiūrio į juos (Ciamapa, Chernesky, 2012). Ypač kompiuterinių įgūdžių reikalavimas turi neigiamą įtaką įsidarbinimo tikimybei vyresniems nei 50 metų darbuotojams. Diskriminacija įmonėse dėl vyresnio amžiaus darbuotojų amžiaus bei jų gebėjimų dirbti su naujomis technologijomis rodo, jog dėl šios priežasties vyresniems darbuotojams sunku prisitaikyti prie šiuolaikinės ekonomikos bei aukštos kvalifikacijos specialistų (Turek, Henkens, 2019). Organizacijų vadovams labai svarbu žinoti, kokia darbo aplinka yra komfortiška vyresnio amžiaus darbuotojams, bei ją palaikyti. Taip pat labai svarbu sukurti palankią darbo aplinką vyresniems darbuotojams. Jausdami palaikymą iš kitų, vyresnio amžiaus darbuotojai labiau linkę pasitikėti savimi, savo jėgomis bei gabumais darbui su naujomis technologijomis bei nejaučia didelės atskirties nuo jaunesnių darbuotojų (Ciamapa, Chernesky, 2012). Taip pat organizacijų vadovams svarbu palaikyti vyresnio amžiaus darbuotojų sveikatą ir užtikrinti darbo galimybes. Darbuotojai, turintys sveikatos problemų, pasižymi mažesniu produktyvumu bei darbo gebėjimais. Būtent dėl to labai svarbu palaikyti sveikatos stiprinimo programas. Tai padidina darbuotojų su sveikata susijusių veiksnių kontrolę. Sveikatos stiprinimas turi apimti darbuotojų fizines bei psichologines darbo aplinkas. Vyresnio amžiaus darbuotojams išlikti bei prisitaikyti darbe turi įtakos ne tik sveikatos, bet ir kompetencijų palaikymas (Soderbacka, Nyholm ir kt., 2020).

Didėjant vyresnio amžiaus darbuotojų skaičiui visuomenėje, taip pat diegiant naujas technologijas organizacijose, vykstant pokyčiams socialinės apsaugos įstatymuose, keičiant pensijos normas, lyginant sveikatos gerinimą su ankstesnėmis kartomis, padidėjusį finansinį susirūpinimą ir norą dirbti ilgiau atsiranda vyresnio amžiaus žmonių mokymo poreikių suvokimas, kuris yra svarbus tiek vyresnio amžiaus darbuotojams, tiek pramonės šakoms, kurias veikia šie darbo jėgos pokyčiai. Vyresnio amžiaus žmonėms, kurie ieško darbo, mokymo stoka gali būti kliūtis įsidarbinti (Taylor, Bisson, 2019).

Darbo aplinkos pokyčiai iš darbuotojų reikalauja naujų žinių bei gebėjimų. Tokie reikalavimai atsiranda dėl vis spartesnio naujų technologijų diegimo organizacijose. Tai ypač svarbu vyresnio amžiaus darbuotojams, kuriems anksčiau nėra tekę susidurti su pokyčiais technologijų srityje. Vyresnio amžiaus darbuotojai, norėdami būti konkurencinga ir produktyvi darbo jėga, nuolat turi dalyvauti įvairiuose mokymuose bei perkvalifikavimo veiklose. Nepaisant su darbuotojų amžiumi susijusių pokyčių, vyresnio amžiaus darbuotojai geba būti ir produktyvūs, ir prisitaikyti dirbti su naujomis technologijomis (Lee, Czaja ir kt., 2008).

Temos iširtumas. Vyresnio amžiaus darbuotojų vaidmenį besikeičiančioje darbo aplinkoje vykstant technologiniams pokyčiams tyrė Malul (2009). Vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų yra ištyrę Ch. Niesel ir A. Nili (2021), J. Meyer (2007), vyresnio amžiaus darbuotojų naujų technologijų priėmimą tyrė P. Rau ir G. Salvendy (2011). Taip pat mokslinėje literatūroje dėmesys yra skiriamas ne tik pačių darbuotojų prisitaikymui bei naujų technologijų priėmimui, bet ir vyresnio amžiaus darbuotojų įtakai darbo aplinkoje. Tai yra mokslininkai nagrinėja net tik naujų technologijų priėmimą bei prisitaikymą, bet ir darbuotojų amžiaus poveikį darbo aplinkai – A. Bryson, J. Forth ir kt. (2020), T. E. Rizzuto (2011). Siekiant sumažinti vyresnio amžiaus darbuotojų patiriamą stresą, spaudimą dėl jų amžiaus darbo aplinkoje sparčiai diegiant naujas technologijas yra labai svarbus darbuotojų prisitaikymas darbui su naujomis technologijomis. Vyresnio amžiaus darbuotojams prisitaikyti prie naujų technologijų nėra paprasta. Jie susiduria su didesnėmis kliūtimis nei jaunesni darbuotojai. Vyresniems žmonėms yra sunkiau įsisavinti naują informaciją, susijusią su naujomis technologijomis, jiems reikia daugiau laiko suprasti, kaip dirbti su naujomis technologijomis. Vyresnio amžiaus darbuotojams prisitaikyti prie naujų technologijų nėra skiriama labai daug dėmesio. *Todėl yra keliamas klausimas: kokie veiksniai lemia vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų?*

Tyrimo objektas – vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymas prie naujų technologijų.

Tyrimo tikslas – atskleisti veiksnius, lemiančius vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų.

Uždaviniai:

1. Atskleisti prisitaikymo prie naujų technologijų sampratą ir modelius.
2. Teoriškai pagrįsti veiksnius, lemiančius vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų.
3. Suformuluoti vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymo prie naujų technologijų lemiančių veiksnių teorinį modelį.
4. Empiriškai ištirti, kokie veiksniai lemia vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų.

Tyrimo metodai:

1. Mokslinės literatūros analizė ir sintezė;
2. Kiekybinis tyrimas taikant anketinės apklausos metodą.

1. VYRESNIO AMŽIAUS DARBUOTOJŲ PRISITAIKYMO PRIE NAUJŲ TECHNOLOGIJŲ PROBLEMATIKA

Pastaruojų metu naujosios technologijos yra neatsiejama gyvenimo dalis. Tobulėjant technologijoms vyksta skaitmeninė darbo transformacija, kuri priverčia darbuotojus labiau orientuotis į darbą su naujomis technologijomis, būti lankstesniems kintant darbo sąlygoms. Skaitmenizacijos laikotarpiu vyresnio amžiaus darbuotojai atlieka pagrindinį vaidmenį, kadangi jie jau yra pradėję dirbti, kai vyravo ankstesnės pramoninės revoliucijos, ir turi patirties bei išplėtotą požiūrį apie įvairius technologinius pokyčius. Nors vyresnio amžiaus darbuotojai turi patirties, jie vis tiek susiduria su sunkumais skaitmenizacijos laikotarpiu (Hildebrandt, Kluge, 2019). Dėl vis didėjančios gamybos automatizavimo ir skaitmeninimo kyla naujų iššūkių darbuotojams, jie turi būti kvalifikuoti atlikti sudėtingesnius darbus, kadangi tokie darbai kaip mašinų krovimas yra automatizuoti. Dėl šios priežasties darbo jėga turi turėti kitų įgūdžių bei aukštesnę kvalifikaciją ir prisitaikyti prie kintančių darbo sąlygų. Tyrimų metu atlikus apklausą, paaiškėjo, kad didėjančių darbuotojų aukštesnės kvalifikacijos poreikį kaip iššūkį laiko net 82 % apklaustųjų darbuotojų. Didesnį darbo lankstumą kaip labai svarbų iššūkį įvertino 74 % darbuotojų (Wolf, Kleindienst ir kt. 2018). Todėl labai svarbu atkreipti dėmesį į sunkumus, su kuriais susiduria vyresnio amžiaus darbuotojai. Taip pat pastebėta, jog dėl socialinių bei technologinių patobulinimų, tokių kaip medicininė bei socialinė priežiūra, pritaikytos darbo sąlygos darbuotojams, ilgėja darbinis žmonių amžius (Wolf, Kleindienst ir kt. 2018).

Vyresnio amžiaus darbuotojai tampa vienu iš pagrindinių neišnaudotų darbo šaltinių, kurie galėtų išplėsti turimų darbuotojų skaičių bei kompensuoti lėtą 25–54 metų amžiaus darbuotojų skaičiaus augimą. Šis darbuotojų amžius sudaro didžiąją darbo jėgos dalį. Atlikti tyrimai rodo, jog vyresnio amžiaus respondentai nori likti savo darbo vietoje po tradicinio pensinio amžiaus. Per pastaruosius pusantrą dešimtmečio darbuotojų, sulaukusių 62 metų bei vyresnio amžiaus, darbo lygis išaugo. Todėl nekeista, jog vyresni suaugusieji išlieka darbo rinkoje sulaukę pensinio amžiaus. Vyresnio amžiaus darbuotojų vyrų skaičius nuosekliai mažėjo iki 1990 metų. Nuo 1994 metų iki 2010 metų vyresnio amžiaus darbuotojų vyrų, sulaukusių 62–64 metų, skaičius darbo rinkoje padidėjo nuo 27 % iki 37 %. Tuo tarpu moterų, sulaukusių 62 metų, skaičius darbo rinkoje išaugo nuo 33 % iki 45 %, o sulaukusių 64 metų – nuo 18 % iki 27 %. Vyresnio amžiaus darbuotojų sveikatos būklė paprastai yra geresnė nei anksčiau, kadangi fiziškai sunkus darbas dabar nėra taip paplitęs tarp darbuotojų (Johnson R. W., 2011). Nepaisant to, jog vyresnio amžiaus darbuotojų sveikata dabar yra geresnė nei anksčiau, jie vis tiek susiduria su sveikatos problemomis, kurios sukelia sunkumų darbo aplinkoje. Mokslinėje literatūroje atskleidžiamos dvi pagrindinės vyresnio amžiaus darbuotojų problemos: lėtinės sveikatos problemos ir traumų darbe rizika. Dažniausios lėtinės ligos yra hipertenzija – 58 %, hiperlipidemija – 45 %, širdies ligos – 31 %, artritas – 29 %, diabetas – 28 %, širdies nepakankamumas – 16 % (Stevenson, Bisson ir kt., 2018). Sveikatos būklė bei darbo sąlygos yra svarbūs kintamieji, kurie paaiškina ankstyvą darbuotojų išėjimą į pensiją. Sunkios darbo sąlygos, kurios kenkia sveikatai, sumažina vyresnio amžiaus darbuotojų produktyvumą, padidina jų pravaikštų skaičių ir tikimybę, kad jie praras darbo vietas bei bus paskatinti kuo greičiau išeiti iš darbo rinkos (Derbrand, Lengagne, 2008).

Amerikoje atlikti tyrimai rodo, jog vyresnio amžiaus amerikiečiai dirba ilgiau ir skiria daugiau laiko darbui nei jų bendraamžiai ankstesniais metais. Išaugęs vyresnių žmonių, dirbančių ilgiau, skaičius pastebimas ne tik Jungtinėse Valstijose, bet ir visame pasaulyje. Yra daug pasekmių, susijusių su besikeičiančia demografija ir didėjančiu senėjančios visuomenės paplitimu darbo jėgoje. Pasekmės

apima stereotipus ir diskriminaciją, ilgaamžiškumą ir ekspertų žinias darbo vietoje, elgesio darbo vietoje skirtumus, įvairių kartų darbuotojų grupę, lėtinių ligų valdymą, darbo saugą ir adaptyvių strategijų taikymą siekiant sumažinti nelaimingų atsitikimų riziką tarp vyresnio amžiaus darbuotojų (Stevenson, Bisson ir kt., 2018).

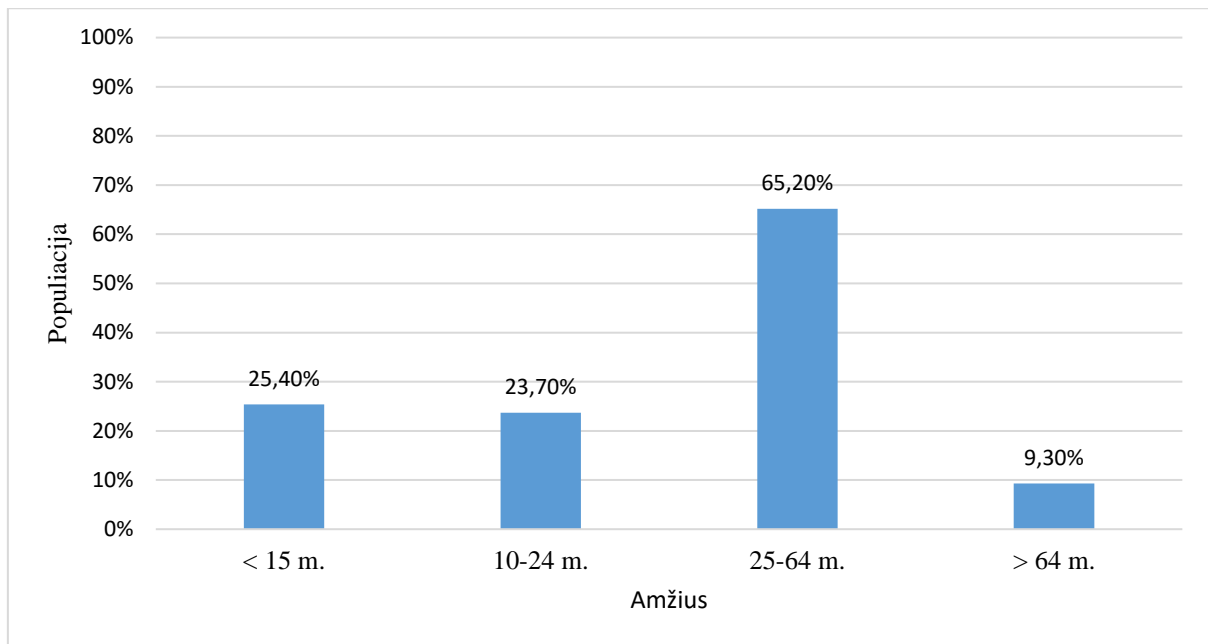
Daugelis šalių didina pensijos amžių, siekdamas, kad vyresnio amžiaus žmonės ilgiau liktų darbe. Atsižvelgiant į tai taip pat nereikėtų pamiršti, jog ilgėjant darbiniam žmonių amžiui gali atsirasti tokio ilgesnio darbo poveikis žmonių sveikatai (Baumann, Agahi ir kt. 2019). Pastebėta, jog įdarbintų 55 metų ir vyresnio amžiaus žmonių skaičius nuo 2004 metų iki 2019 metų padidėjo nuo 11,9 % iki 20,2 % („Eurostat“, 2020).

Žvelgiant į statistinius rodiklius, pastebima, jog analizuojant darbo jėgos aktyvumo lygį pagal amžių (į jį patenka ir darbuotojai nuo 50 ir vyresni) bei lytį Lietuvoje, darbo jėgos aktyvumo lygio procentas bėgant metams iki 2020 metų padidėjo arba išliko toks pat lyginant su praeitais metais. Taip pat pastebima, jog vyrų darbo jėgos aktyvumo lygio procentas visais metais nuo 2016 iki 2020 metų buvo didesnis nei moterų lyginant 25–54 ir 55–64 metų amžiaus grupėse (1 lentelė) (Oficialiosios statistikos portalas, 2021).

1 lentelė. Darbo jėgos aktyvumo lygis (sudaryta autorės remiantis Oficialiosios statistikos portalas, 2021)

		Darbo jėgos aktyvumo lygis, proc.				
Lytis	Amžiaus grupės	2016 m.	2017 m.	2018 m.	2019 m.	2020 m.
Vyrų ir moterų	25–54	89,3	89,3	89,6	90,3	90,4
	55–64	70	71,3	73,8	73,4	75,0
Vyrų	25–54	90,2	90,4	91,0	91,4	91,4
	55–64	73,6	73,3	76,2	74,6	76,6
Moterų	25–54	88,5	88,1	88,3	89,2	89,4
	55–64	67,2	69,6	71,9	72,5	73,6

Vykstant technologiniams pokyčiams taip pat akivaizdūs tampa ir demografiniai pokyčiai. Akivaizdžiausias demografinių pokyčių įrodymas yra didėjantis pagyvenusių žmonių skaičius visuomenėje. Atlikus tyrimus, galima matyti, jog 2020 net 65,2 % pasaulio gyventojų yra iki 64 metų, jaunesni nei 15 metų – 25,4 %, nuo 10 iki 24 metų – 23,7 %, vyresni nei 64 metų – 9,3 % (1 pav.).



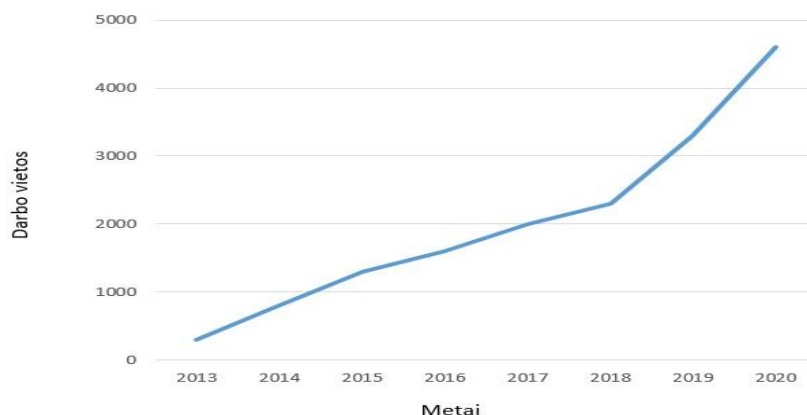
1 pav. Pasaulio gyventojai pagal amžių

Vyresnio amžiaus žmonių gebėjimai dažnai neatitinka darbo vietoje reikiamų gebėjimų. Atlikus Vokietijoje tyrimą buvo sukurtas specialus įgūdžių ir gebėjimų įgyvendinimas, kuriuo remiantis pastebėta, jog vyresnio amžiaus darbuotojų noras mokytis visą laiką yra 86 %, pagrindiniais ir svarbiais įgūdžiais kaip savarankišką sprendimų priėmimą įvardina 53 % darbuotojų, padidėjusius socialinius įgūdžius – 43 % (Wolf, Kleindienst ir kt. 2018).

Naujų technologijų priėmimas yra būtinas organizacijose dirbantiems žmonėms, kad jie galėtų būti naudingi šiuolaikinėje visuomenėje, kadangi naujosios technologijos yra plačiai paplitusios visos gyvenimo srityse ir yra neatsiejamos nuo žmonių gyvenimo. Naujosios technologijos taip pat gali palengvinti kasdienes užduotis, kurios leidžia vyresnio amžiaus žmonėms ilgiau išlikti nepriklausomiems nuo kitų ir gyventi savarankiškai. Tyrimų duomenimis daugiau nei 90 % suaugusiųjų, vyresnių nei 65 metai, gyvena savarankiškai ir jiems yra reikalingos naujos technologijos. Naujosios technologijos yra naudingos ir svarbios ne tik organizacijose dirbantiems asmenims, bet ir nedirbantiems asmenims. Įvairūs technologiniai elementai, tokie kaip mobilieji telefonai ar medicininės pavojaus sistemos, gali išgelbėti žmonių gyvybes, kai reikia skubios pagalbos. Kaip ir minėta prieš tai, technologijos taip pat gali padėti stebėti ir palaikyti sveikatą. Technologijų, susijusių su sveikata, naudojimas gali būti ypač naudingas vyresnio amžiaus žmonėms, atsižvelgiant į tai, kad su amžiumi didėja tikimybė susidurti su sveikatos didesnėmis problemomis nei jaunesniame amžiuje. Atliktų tyrimų duomenimis, 34 % 65 metų ir vyresnių suaugusiųjų teigia susidūrę su sveikatos būklės pablogėjimu, o 37 % vyresnių nei 75 metų suaugusiųjų – tris ar daugiau lėtinių ligų. 2009 metais atlikta apklausa Amerikoje rodo, kad kompiuterių ir interneto naudojimas tarp 65 metų ir vyresnių žmonių išaugo iki maždaug 40 %, o bėgant laikui šis procentas tik didėja (Boron, Adams ir kt., 2010).

COVID – 19 protrūkis padarė didelę įtaką darbo pobūdžiui bei patiems darbuotojams (Hodder, 2020). Darbo atlikimą ofise pakeitė darbas namuose. Darbuotojams neišvengiamai tenka susidurti su naujomis technologijomis, programomis, kurios skirtos dirbti iš namų. Tai priverčia darbuotojus

mokytis naujų dalykų, kad jie galėtų išlikti produktyvūs net ir dirbdami iš namų. Išanalizavus daugiau nei 15 000 darbo vietų, pastebimas nuotolinio darbo plitimas (2 pav.) („Remote Work Trends“, 2021).



2 pav. Nuotolinio darbo plitimas (sudaryta autorės remiantis „Remote Work Trends“, 2021)

Atlikta apklausa parodė, jog 88 % organizacijų visame pasaulyje įpareigojo bei paskatino visus darbuotojus dirbti nuotoliniu būdu. Statistika rodo, jog 52 % pasaulio darbuotojų dirba nuotoliniu būdu kartą per savaitę, o 68 % bent kartą per mėnesį. Viena iš svarbiausių problemų, paplitusių dirbant nuotoliniu būdu, yra nuotolinis darbuotojų produktyvumas. Kaip ir minėta prieš tai, darbuotojų produktyvumo kaita dirbant nuotoliu sumažėja būtent dėl naujų technologijų naudojimo, poreikio mokytis. Atlikus tyrimus bei apklausus organizacijų vadovus, pastebėta, jog darbuotojų produktyvumas dirbant nuotoliniu būdu yra sumažėjęs 22,5 % (I. Marinova, 2021).

Žvelgiant iš kitos pusės, populiarėjant naujosioms technologijoms bei jas pritaikant įmonėse, darbuotojai patiria nerimą, jog laikui bėgant jie gali tapti nereikalingi ir bus išstumti iš darbo rinkos. Dėl šios priežasties darbdaviai turi sukurti tinkamas sąlygas, perkvalifikavimo bei mokymosi galimybes. Naujų technologijų spartus diegimas organizacijose, automatizavimas apsunkina vyresnio amžiaus darbuotojų įvedimą į darbo rinką, prisitaikymą prie kintančių darbo sąlygų ir jų potencialo išnaudojimą. Tam, jog darbuotojai būtų naudingi net ir diegiant naujas technologijas, labai svarbus yra jų produktyvumas bei pasiekti aukšti rezultatai. Produktivumui bei aukštų rezultatų pasiekimams daug įtakos turi tai, kaip darbuotojai jaučiasi organizacijose. Tai priklauso nuo to, kaip darbuotojai yra pasiruošę bei prisitaikę dirbti su naujomis technologijomis.

Vyresnio amžiaus darbuotojams prisitaikymas prie naujų technologijų bei jų priėmimas yra sudėtingesnis procesas nei jaunesniems darbuotojams. Taip yra todėl, kad vyresnio amžiaus darbuotojai tiek anksčiau, tiek dabar yra linkę mažiau naudoti naujas technologijas. Vyresni darbuotojai patiria skaitmeninę atskirtį, kuri ypač aktuali vyresnio amžiaus žmonėms (Soja ir Soja, 2020).

Prisitaikymas prie naujų technologijų yra labai glaudžiai susijęs su darbuotojų amžiumi. Tai įrodo Niehaves ir Plattfaut atliktas tyrimas, kurio metu buvo tiriama vyresnio amžiaus darbuotojų ketinimas naudotis naujomis technologijomis. Tyrimo metu pastebėta, jog Graikijoje ir Bulgarijoje 4 % vyresnio amžiaus darbuotojų yra linkę naudotis naujomis technologijomis, o Švedijoje – iki 61 %. Pabrėžiama, jog naujų technologijų bei interneto įsisavinimas glaudžiai susijęs su stipresne amžiaus atskirtimi. Taip pat atlikus technologijų pritaikymo tyrimus pastebėta, jog socialinės ir demografinės

charakteristikos atlieka svarbų vaidmenį priimant naujas technologijas. Skaitmeninė atskirtis yra tarp tų, kurie turi galimybę naudotis išmaniosiomis technologijomis, ir tų, kurie tokios galimybės neturi. Tyrimo metu vienas iš pagrindinių veiksnių buvo skirtumai tarp išsivysčiusių ir besivystančių šalių. Kitas skaitmeninės atskyros aspektas buvo orientuotas į individo lygį. Tai yra šiuo atveju į vyresnio amžiaus žmones, kuriems dažniausiai dėl įvairių priežasčių nesuteikiama galimybė naudotis išmaniosiomis technologijomis (Niehaves, Plattfaut, 2011).

Pastebima, jog per ateinančius 10 metų automatizavimo technologijų ir dirbtinio intelekto pritaikymas paveiks 1,2 milijardo darbuotojų visame pasaulyje. Tai prilygsta 50 % pasaulio ekonomikos. Tokia skaitmeninė transformacija kelia nerimą ypač dėl to, jog prognozuojama, kad ji labiausiai paveiks pačias pažeidžiamiausias, žemų įgūdžių turinčias grupes. Automatizavimas labiau pakeis pačio darbo pobūdį nei išstums darbuotojus iš darbo vietų. Dėl šios priežasties yra svarbu suprasti bei spręsti iškilusius iššūkius, susijusius su darbo automatizavimu. Prognozuojama, jog ateityje darbo paklausa nuo biuro darbuotojų, mašinų operatorių ir kitų žemos kvalifikacijos profesijų pasikeis į technologijų specialistus, tokius kaip kompiuterių inžinieriai ar informacinių ryšių technologijų specialistai (Ered, Guo, 2020).

Automatizavimo įtaka (Ered, Guo, 2020):

- Per 10 metų automatizavus bus pakeista 50 % darbo vietų, tačiau tik 5 % jų bus panaikinta. Užtuot to, kad darbuotojų darbo vietos būtų pakeistos robotais, dauguma darbuotojų dirbs kartu su sparčiai besivystančia skaitmenine įranga.
- 9 iš 10 darbų reikės skaitmeninių įgūdžių. Šiomis dienomis net 44 % 16–74 metų europiečių neturi net pagrindinių skaitmeninių gebėjimų.
- Jauniems, žemos kvalifikacijos ir pažeidžiamiems vyresnio amžiaus žmonėms reikės pagalbos tobulinant jų kompiuterinius įgūdžius. Europoje dėl gresiančio įgūdžių trūkumo iki 2025 m. informacinių technologijų specialistams atsiras 1,67 mln. laisvų darbo vietų. Šios būsimos darbo vietos rodo, kad automatizavimo revoliucija nebūtinai reiškia darbo praradimą. Tai kaip tik yra galimybė ir skatinimas veikti bei tobulinti įgūdžius.

Norint išspręsti didėjančią automatizavimo vaidmenį darbe, reikia imtis veiksmų – plėsti pažeidžiamų gyventojų grupių įgūdžių tobulinimo iniciatyvas. Automatikos ir dirbtinio intelekto pokyčiai neturi kelti nerimo. Atvirkščiai, padidinus ir tikslingai tobulinant įgūdžius, jie gali tapti galimybe suteikti žemos kvalifikacijos darbuotojams geresnę darbo ateitį.

2. VYRESNIO AMŽIAUS DARBUOTOJŲ PRISITAIKYMO PRIE NAUJŲ TECHNOLOGIJŲ TEORINĖ ANALIZĖ

2.1. Darbuotojų prisitaikymas prie naujų technologijų organizacijoje

Spartėjant visuomenės senėjimui su amžiumi susijusių problemų sprendimas priimant naujas technologijas tampa vis svarbesnis, todėl darbuotojams svarbu prisitaikyti prie jų. Prisitaikymas prie naujų technologijų suvokiamas kaip procesas, kurio metu darbuotojai susipažįsta, naudojami ir atlieka darbus naujomis technologijomis (pagal Bruque, Moyano ir kt., 2014). Labai svarbus yra ne tik prisitaikymas prie naujų technologijų, bet ir technologijų priėmimas, kadangi technologijų priėmimas glaudžiai susijęs su prisitaikymu prie jų. Mokslinėje literatūroje rasta tyrimų, kai analizuojamas technologijų priėmimo reiškinys.

Per pastaruosius dešimtmečius pasikeitė ekonominiai ir socialiniai veiksniai bei darbo pobūdis. Dėl spartėjančios technologinės pažangos bei pokyčių darbo procesai tampa trumpesni. Keičiantis technologijoms, lieka mažiau užduočių, darbuotojams tenka gebėti prisitaikyti prie naujų darbo procesų, juos priimti, įskaitant naujas technologijas. Darbuotojų įgytas išsilavinimas negarantuoja gebėjimo greitai ir lengvai priimti pokyčius bei naujus darbo reikalavimus. Pastebima, jog naujosios technologijos yra viena iš priežasčių, kodėl dideles pajamas gaunančių šalių gyventojų pajamos sustojo arba net sumažėjo: aukštos kvalifikacijos darbuotojų paklausa išaugo, o žemesnį išsilavinimą turinčių ir prastesnius įgūdžius turinčių darbuotojų paklausa sumažėjo (Schwab, 2016). Darbuotojai turi nuolat mokytis, kad būtų pasirengę dirbti naujose darbo vietose. Tam, kad darbuotojai turėtų galimybę mokytis bei tobulėti darbo aplinkoje, labai svarbu gauti paramą nuolatiniam mokymuisi darbe. Remiantis tyrimais, vyresnio amžiaus darbuotojai patiria mažiau tobulėjimo galimybių, tokių kaip galimybė naudotis mokymo programomis, lyginant su jaunesniais kolegomis (Harteis, Billet ir kt., 2014).

Naujų technologijų įgalinimas darbovietėse turi skatinti darbuotojų vidinę motyvaciją, padidinti jų produktyvumą, skatinti jų pasitenkinimą darbu bei organizacinį įsipareigojimą. Tačiau ne tik naujų technologijų įgalinimas turi įtakos darbuotojams pasitenkinti bei būti motyvuotiems darbe. Darbuotojams reikia paskatų iš organizacijos tam, kad būtų stiprinamas pažangos procesas. Paskatos, reikalingos darbuotojams, skirstomos į nematerialines ir materialines. Materialinės paskatos dažniausiai būna ekonominės naudos, o nematerialinės paskatos daugiausiai yra socialinio priėmimo pobūdžio (Cascio ir Montealegre, 2016).

Ne ką mažiau svarbus yra darbuotojų prisitaikymas šiuolaikiniame pasaulyje ir diegiant naujas technologijas. Kiekvienam darbuotojui prisitaikyti prie diegiamų naujų technologijų reikia skirtingo laiko. Vieni prie vykstančių pokyčių prisitaiko greičiau, kitiems reikia daugiau laiko. Taip pat prisitaikyti prie naujų technologijų įtakos turi ir kiti veiksniai, tokie kaip minkštieji įgūdžiai – asmeninės savybės, suteikiamos mokymosi galimybės, socialinė įtaka, vadovų įtaka, suvokiamas savęs efektyvumas. Atlikti tyrimai rodo, jog darbuotojų suvokiamas savęs efektyvumas teigiamai susijęs su darbuotojų įsipareigojimu keistis. Dažnai organizacijos vyresniems darbuotojams siūlo atlikti tas užduotis, kurias jie tikrai geba atlikti, tačiau toks organizacijų požiūris gali neigiamai paveikti vyresnio amžiaus darbuotojų suvokiamą savęs efektyvumą. Taip pat neigiami stereotipai dėl gebėjimo ir noro prisitaikyti gali sumažinti vyresnio amžiaus darbuotojų efektyvumą bei naudingumą organizacijai (Niessen, Swarowsky ir kt., 2010).

Christoph Niesel ir Alireza Nili išskiria du darbuotojų prisitaikymo prie naujų technologijų tipus (Niesel ir Nili, 2021):

- Į emocijas orientuota adaptacija – susijusi su emocijų suvaldymu reaguojant į tam tikras problemas. Tai apima socialinės paramos ieškojimą, naujų technologijų pervertinimą ar vengimą.
- Į problemas orientuota adaptacija – šios adaptacijos metu siekiama kontroliuoti su naujomis technologijomis susijusias problemas, pritaikant asmeninius įpročius, atnaujinant techninius įgūdžius siekiant prisitaikyti prie naujų technologijų.

Išskiriami keli darbuotojų įgūdžiai, kurie turi teigiamos įtakos jiems prisitaikyti prie naujų technologijų organizacijose: „minkštieji“ ir „kietieji“ įgūdžiai. „Minkštieji“ darbuotojų įgūdžiai, skirtingai nei „kietieji“ įgūdžiai padeda kokybiškai atlikti darbą bei viską atlikti profesionaliai. Susidomėjimas siekti aukštų rezultatų, profesinis tobulėjimas bei potencialas yra labai svarbios darbuotojų savybės, lemiančios prisitaikymą prie naujų technologijų. Dėl diegiamų naujovių organizacijose bei naujų darbų pobūdžių darbuotojams lengviau prisitaikyti prie naujų technologijų įmonėse padeda kūrybiškumas (Cotet, Balgiu ir kt., 2017). Kūrybiški darbuotojai susidūrę su kliūtimis, iššūkiais ar nesklandumais darbo vietoje geba į visa tai pažiūrėti pozityviai bei randa naujų galimų sprendimo būdų. Tokios savybės kaip darbuotojų iniciatyvumas, imlumas ar novatoriškumas informacinių technologijų srityje teigiamai veikia jų prisitaikymą prie naujovių. Darbuotojų imlumas pokyčiams, novatoriškumas skatina domėtis įvairiomis naujovėmis ir taip sumažina jų patiriamą stresą diegiant naujas technologijas. Novatoriškumu pasižymintys darbuotojai dažniausiai yra linkę negalvoti apie galimas pasekmes, rizikas naudojant naujas technologijas, jie yra smalsūs ir tai skatina išbandyti naujoves (Coeurderoy, Guilmot ir kt., 2017).

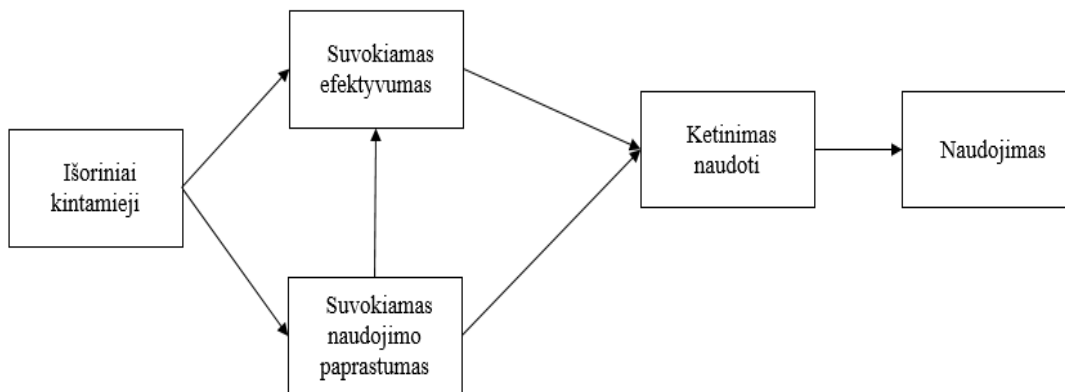
Naujų technologijų diegimas organizacijose turi įtakos ne tik darbo pobūdžiui ar įmonės ištekliams, bet didelė naujų technologijų įtaka jaučiama visose organizacijoje dirbančių žmonių amžiaus grupėse. Naujos technologijos sukelia įvairių iššūkių, su kuriais darbuotojai susiduria norėdami prisitaikyti prie besikeičiančių darbo sąlygų, susijusių su naujovėmis. Vienas iš iššūkių – darbuotojų nerimas naudojant naujas technologijas. Atlikus tyrimus, pastebima, jog darbuotojų amžius bei sukaupta patirtis yra pagrindiniai faktoriai, kurie siejami su kompiuteriniu nerimu. Kompiuterinis nerimas yra aktualus visų amžiaus grupių darbuotojams. Vyresni darbuotojai ypač patiria didesnę nerimą naudodami kompiuterius. Kompiuterių, technologijų naudojimas labai pakeitė žmonių gyvenimo stilių, tačiau kartu ir sukūrė daugybę problemų ir neaiškumų. Pastebėta, jog mažesnis nerimas, susijęs su kompiuterių naudojimu, pasireiškia tiems darbuotojams, kurie pozityviai žvelgia į naujas technologijas bei jų panaudojimo galimybes, taip pat reguliarius naudojimąsi technologijomis sumažina patiriamą nerimą (Sarwart, 2009).

Technologijų priėmimo reiškinys plačiai ištirtas taikant įvairias alternatyvias teorijas ir modelius. Vienas iš priėmimo paaiškinimo reiškinų – technologijų priėmimo modelis. Šis modelis sukurtas siekiant paaiškinti darbuotojų individualų technologijų naudojimo elgesį.

Technologijų priėmimo modeliai

TAM (Technology Acceptance Model). Pagrindiniai šio modelio kintamieji yra suvokiamas savęs efektyvumas bei suvokiamas technologijų naudojimo patogumas. Autorių atliktos apžvalgos atskleidė, jog šie du kintamieji paaiškina 40 % asmens ketinimo naudoti naujas technologijas

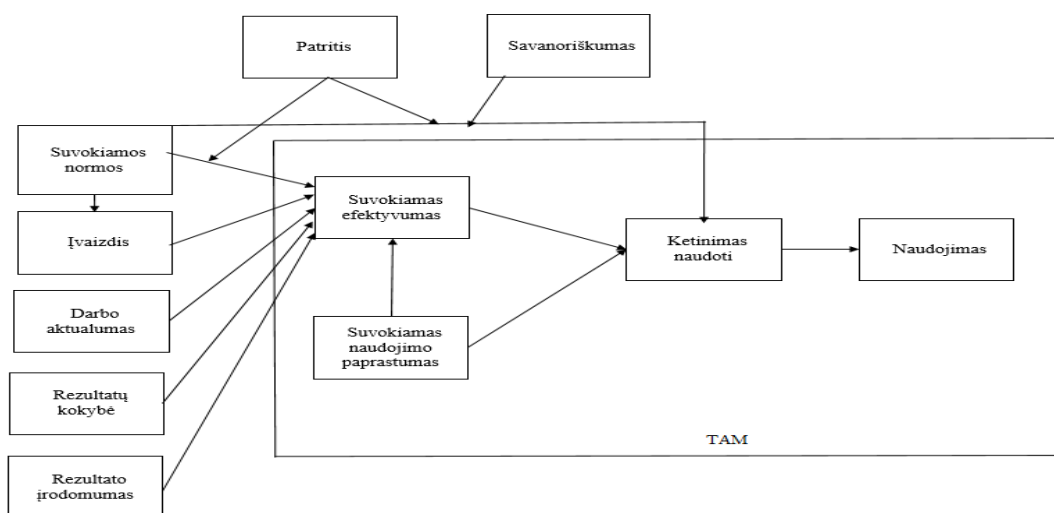
įvairiuose kontekstuose – tiek namuose, tiek darbo aplinkoje, tiek sveikatos priežiūros kontekste (3 pav.) (Peek, Wouters ir kt., 2014).



3 pav. TAM (*Technology Acceptance Model*) modelis (Qingxiong, Liping, 2005)

Taikant du veiksnys – suvokiamą efektyvumą ir suvokiamą naudojimo paprastumą – suteikiama galimybė kontroliuoti naudotojų nuomonę apie sistemas bei taip numatyti ketinimus naudoti technologijas bei patį technologijų naudojimą. Požiūris dėl naujos įdiegtos sistemos naudojimo yra traktuojamas kaip veiksnys, kuris lemia būsimą vartotojų elgesį arba suvokiamas kaip ketinimų naudoti technologiją priežastis, kuri lemia tam tikrą naudotojų elgesį (Alomary, Woollard, 2015). Kaip matome paveiksle, požiūriui apie technologijų naudojimą įtakos turi suvokiamas efektyvumas bei suvokiamas technologijų naudojimo paprastumas. Savęs efektyvumas yra kaip konstruktas, kuris yra svarbus TAM veiksnys. TAM modelio autoriai padarė išvadą, jog žmogaus požiūris į prisitaikymą prie technologijų teigiamai arba neigiamai veikia žmogaus sprendimus naudoti technologijas (Hunter E. M., 2020).

TAM2 (*Technology Acceptance Model 2*) yra išplėstas TAM modelis (4 pav.).

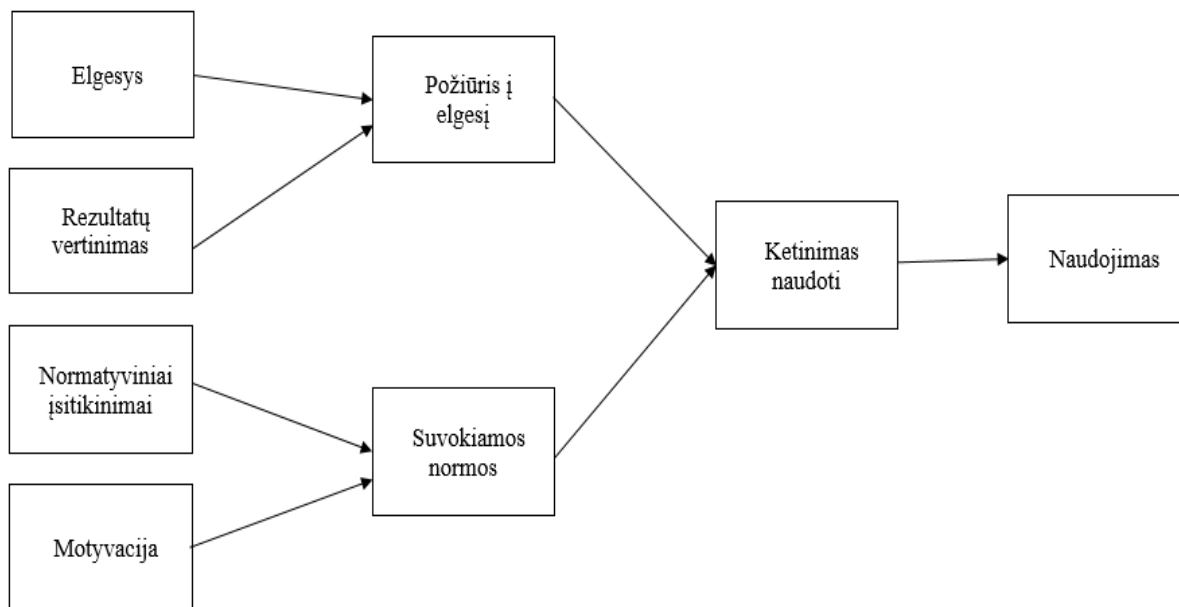


4 pav. TAM2 (*Technology Acceptance Model 2*) modelis (Gupta, Singh ir Bhaskar, 2016)

Šiame modelyje, skirtingai nei TAM modelyje, yra įtraukiami du procesai, tokie kaip socialinė įtaka ir kognityvinis procesas. Socialinės įtakos procesai apima subjektyvias normas, savanoriškumą ir

įvaizdį, o kognityviniai procesai apima darbo aktualumą, rezultato kokybę, rezultato įrodomumą ir suvokiamą efektyvumą. Šis modelis, skirtingai nei TAM, paaiškina 60 % asmens technologijų priėmimą (Gupta, Singh ir Bhaskar, 2016).

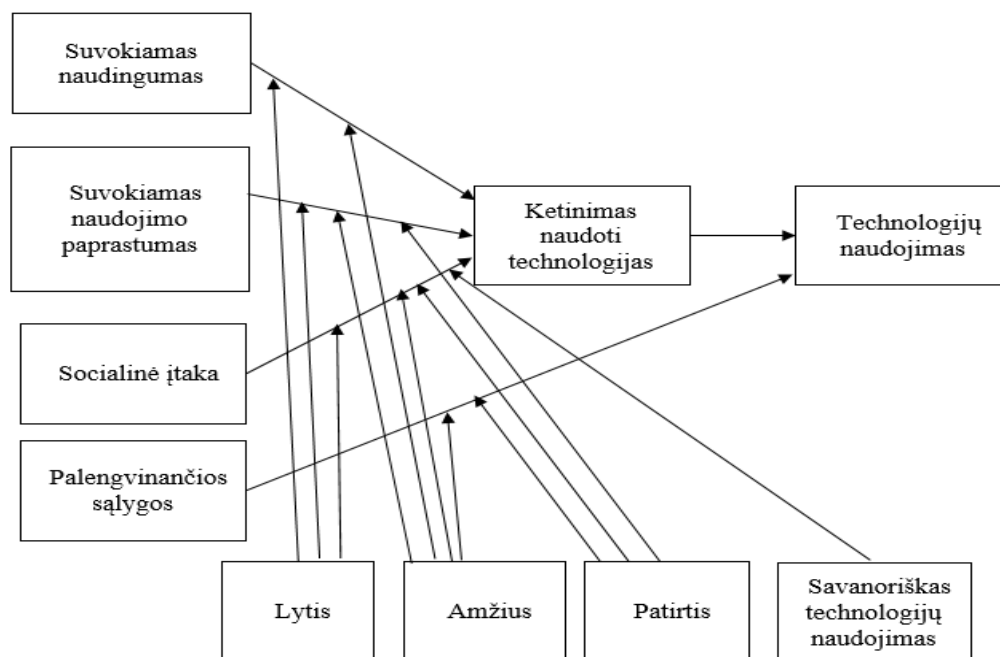
Pagrįsto veiksmo teorija TRA (The Theory of Reasoned Action) (5 pav.). Siejama su psichologiniais ir elgesio veiksniais. Elgesio sąveika reiškia technologijų pokyčių priėmimą.



5 pav. Pagrįsto veiksmo teorija TRA (*The Theory of Reasoned Action*) (Octav – Ionut, 2015)

Pagrįsto veiksmo teorija TRA, skirtingai nei TAM modelis, atsižvelgia į socialinę įtaką. Dėl šios priežasties TRA yra labai svarbus norint ištirti socialinę įtaką, susijusią su naujų technologijų priėmimu bei naudojimu. Ši pagrįsto veiksmo teorija suteikia galimybę įvertinti, kaip socialiniai veiksniai turi įtakos technologijoms pripažinti tarp vyresnio amžiaus darbuotojų.

UTAUT (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology) (6 pav.). Šis technologijų priėmimo modelis paaiškina iki 70 % asmens ketinimo naudoti technologijas.



6 pav. UTAUT (*Unified Theory of Acceptance and Use of Technology*) modelis (Shore, Power ir kt., 2018)

UTAUT sudarytas remiantis minėtais 4 determinantais (Hewavitharana, Perera ir kt., 2021):

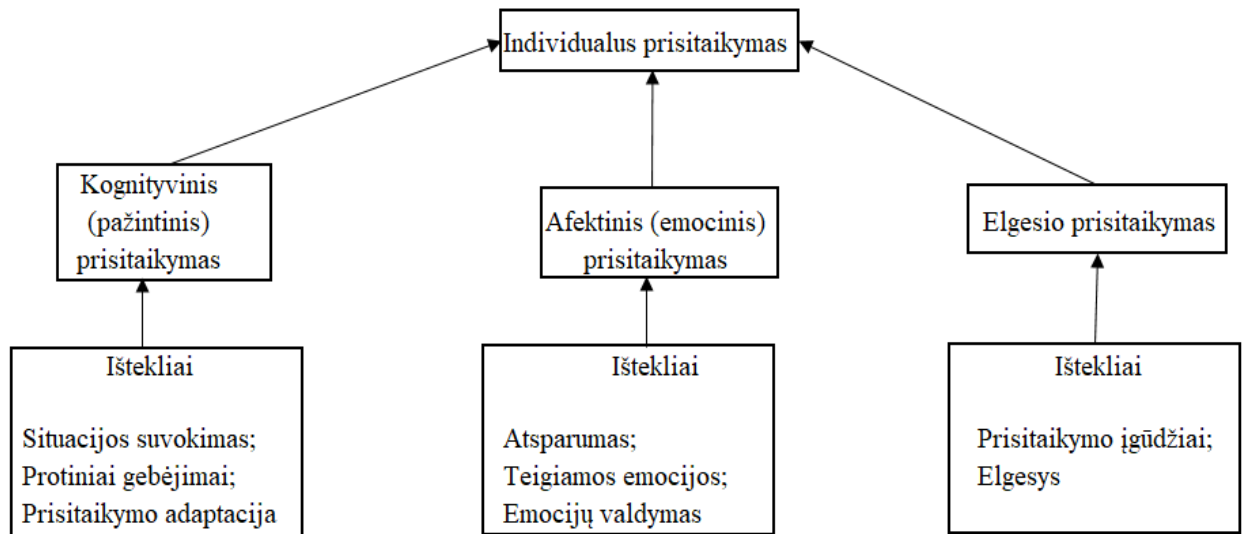
- Suvokiamas naudingumas – asmens tikėjimas, jog nauja sistema jam suteiks galimybę atlikti darbą geriau.
- Suvokiamas naudojimo paprastumas – asmens nuomonė, kaip lengvai sistemos gali jam padėti atlikti savo darbą.
- Socialinė įtaka – kaip žmogus yra susirūpinęs aplinkinių nuomone.
- Palengvinančios sąlygos – laipsnis, kaip asmuo tiki, jog organizacinė ir techninė infrastruktūra gali prisidėti prie technologijų naudojimo.

Šis modelis papildė TAM modelį, kadangi prie dviejų kintamųjų – suvokiamo naudingumo ir suvokiamo naudojimo paprastumo yra pridedami dar du kintamieji, tokie kaip socialinė įtaka ir palengvinančios sąlygos. Taip pat išskiriami 4 veiksniai, lemiantys technologijų priėmimą – lytis, amžius, patirtis ir savanoriškas technologijų naudojimas (Peek, Wouters ir kt., 2014).

Be technologijų priėmimo modelių bei pagrįsto veiksmo teorijos, autoriai išskiria individualaus prisitaikymo modelį, kuris paaiškina, kas yra darbuotojų prisitaikymas. Karen van Dam teigia, jog darbuotojų prisitaikymas – tai individualus gebėjimas prisitaikyti darbe, kuris reiškia darbuotojų potencialą, atsirandantį iš pažintinių, emocinių ar elgesio išteklių. Šiuos išteklius galima panaudoti norint veiksmingai prisitaikyti arba numatyti su užduotimis susijusius aplinkos ir profesinius poreikius. Šis prisitaikymo apibrėžimas parodo, jog darbuotojo gebėjimas prisitaikyti prie skirtingų situacijų, ypač vykstančių organizacinių pokyčių, yra labai svarbus. Darbuotojų prisitaikymo apibrėžimas išskiria tris aspektus, susijusius su prisitaikymu (7 pav.):

- pažintinis;

- emocinis;
- elgesio.



7 pav. Individualaus prisitaikymo modelis (sudaryta autorės remiantis Karen Van Dam, 2009)

Kognityvinis prisitaikymas kyla iš asmens situacijos suvokimo, protinių gebėjimų susidoroti su pokyčiais ir prisitaikymo orientacijos požiūrių, susijusių su pokyčiais organizacijose. Visi trys kognityvinio prisitaikymo aspektai padeda asmenims prisitaikyti prie organizacijos pokyčių. Afektinis (emocinis) prisitaikymas sudarytas iš trijų išteklių, tokių kaip psichologinis atsparumas, teigiamos emocijos ir emocijų reguliavimas. Šie trys ištekliai gali padėti darbuotojams emociškai susitvarkyti su organizaciniais pokyčiais bei yra susiję su teigiamais darbuotojų rezultatais. Emocinis prisitaikymas gali būti sprendžiamas dviem požiūriais – prisitaikymo įgūdžiais bei elgesio reakcija. Žvelgiant į elgesį, prisitaikant prie organizacijos pokyčių galima arba išvengti situacijos, susilaikyti nuo požiūrio išsakymo, arba įsitraukti į situaciją bei pasisakyti ir bandyti pakeisti ją (Karen Van Dam, 2009).

Ne visi darbuotojai išreiškia teigiamą požiūrį dėl naujų technologijų. Darbuotojų pasitenkinimas naujų technologijų diegimu rodo šių technologijų naudojimą, paramą organizacinių pokyčių iniciatyvoms. Pasitenkinimas dėl naujų technologijų diegimo taip pat yra susijęs ir su mažesniu darbo streso lygiu, darbo sulėtėjimu ar pasipriešinimu priimti naujas technologijas. Pasitenkinimas technologijomis yra labai svarbus veiksnys pereinant prie darbo su naujomis technologijomis, ypač atsižvelgiant į darbuotojų amžių. Darbuotojų amžius yra svarbus rodiklis, kadangi vyresnio amžiaus darbuotojai susiduria su skirtingomis reakcijomis dėl iššūkių, kurie yra susiję su naujų technologijų naudojimu. Vyresniems darbuotojams lyginant su jaunesniais darbuotojais kyla naujų iššūkių, kadangi jaunesni darbuotojai savo kompiuterinius įgūdžius tobulina ne tik darbo vietoje, bet ir savarankiškai. Tuo tarpu vyresni darbuotojai nei penkiasdešimties metų rečiau turi sukauptą pakankamai kompiuterinių įgūdžių, kurie yra labai svarbūs šiandieninėje darbo rinkoje (Rizzuto, 2011). Neseniai atlikti amerikiečių tyrimų rezultatai rodo, jog vyresni darbuotojai mažiau pasitiki savo gebėjimu naudotis naujomis technologijomis nei jaunesnio amžiaus kolegos (Czaja, Charness ir kt., 2006).

Norint išlaikyti darbuotojus bei padėti jiems prisitaikyti, priimti naujas technologijas, darbdaviai turi investuoti į darbuotojų karjeros planavimą, mokymo programas. Tai ypač svarbu vyresnio amžiaus darbuotojams, kadangi jiems reikia daugiau mokymų, kad įsisavintų naują informaciją, įgytų tam tikrų įgūdžių, reikalingų darbui atlikti. Darbdaviai nėra linkę investuoti daug išteklių, orientuotų į vyresnius darbuotojus, kadangi ne visiems darbuotojams organizuojami mokymai gali turėti teigiamos įtakos bei padidinti jų produktyvumą. Atlikti tyrimai rodo, jog darbdaviai yra mažiau palankūs vyresnio amžiaus darbuotojams tose įmonėse, kuriose yra daugiau vyresnių darbuotojų. Vyresnio amžiaus darbuotojai susiduria su sunkumais išsaugodami darbą dėl dviejų pagrindinių priežasčių. Pirma, jų darbdaviai suvokia, kad jie yra mažiau pajėgūs nei jaunesni darbuotojai prisitaikyti prie technologinių ir organizacinių pokyčių. Antra, jų atlyginimai gali kilti greičiau nei jų produktyvumas (Boerti, Galasso ir kt., 2014). Šiuo atveju jei išlaidos, skiriamos vyresnio amžiaus darbuotojams išlaikyti, yra didelės, o nepastebima produktyvumo didėjimo, darbdaviai susiduria su vadinamoju „darbo užmokesčio ir produktyvumo atotrūkiu“, kai darbuotojams yra kartu mokamas didesnis atlyginimas, tačiau darbuotojų našumas nėra proporcingas atlygiui (Turek, Perek-Bialas, 2013). Darbuotojų produktyvumas pagal amžių dirbant su naujomis technologijomis taip pat gali priklausyti ne tik nuo pačių darbuotojų, tačiau ir nuo pačios darbo rinkos institucijų. Individualus darbuotojų produktyvumas mažėja, kai organizacijose nėra investuojama į žmogiškojo kapitalo atnaujinimą. Vyresnio amžiaus darbuotojų produktyvumo mažėjimas yra susijęs su išėjimu į pensiją anksčiau laiko. Darbuotojai, kurie planuoja palikti darbo vietą, yra mažiau suinteresuoti dėl mokymų tam, kad išlaikytų savo produktyvumo lygį. Lygiai taip pat darbdavys, jeigu mato, jog darbuotojas ketina išeiti į pensiją anksčiau laiko, jis neturės paskatos investuoti tų darbuotojų produktyvumui palaikyti (Boerti, Galasso ir kt., 2014).

Darbuotojams prisitaikyti bei naujoms technologijoms priimti įtakos turi organizacijos aplinka bei kultūra, kuri gali sukurti tokią darbo aplinką, kuri būtų palanki visų amžiaus grupių darbuotojams. Palanki organizacijos aplinka leidžia darbuotojams jaustis motyvuotiems bei jausti pasitenkinimą savo darbu. Norint sukurti palankią organizacijos aplinką darbuotojams prisitaikant bei priimant naujas technologijas, pagrindinis dalykas, kurį darbdaviai gali padaryti – sudaryti darbuotojams palankesnes sąlygas jiems prisitaikyti prie naujovių. Organizacijų įtaka prisitaikyti prie naujų technologijų apima mokymą, vadovų palaikymą. Galima sakyti, jog vadovai yra pagrindiniai asmenys, galintys palengvinti darbuotojų prisitaikymą bei naujų technologijų priėmimą. Dėl šios priežasties daug įtakos turi įmonių vadovų suteikiamas palaikymas darbuotojams. Palaikymas, gebėjimas įkvėpti darbuotojus suteikia jiems daugiau motyvacijos, pasitikėjimo savo jėgomis dirbant su naujomis technologijomis (Talukder, 2012). Įmonių darbuotojai jausdami, jog dirba organizacijose, kuriose yra palaikomi įvairūs pokyčiai, nebijo veikti ir dirbti su naujomis technologijomis. Vadovai šiuo atveju turi suteikti galimybę darbuotojams užduoti klausimus, kurie galbūt kelia sunkumų darbuotojams prisitaikyti prie naujovių. Labai svarbu yra vadovų komunikacija apie naujų technologijų pranašumus, kad naujovės būtų lengviau priimanamos bei būtų lengviau prie jų prisitaikyti (Coeurderoy, Guilmot ir kt., 2014).

Ne visų organizacijų vadovai geba bei gali sukurti palankią aplinką visiems darbuotojams bei juos palaikyti. Yra organizacijų, kuriose darbo aplinkos sąlygos bei atmosfera nėra tinkama ypač vyresnio amžiaus darbuotojams. Tokiose organizacijose yra toleruojama darbuotojų diskriminacija, vienas kito šmeižimas, kas sustiprina darbuotojų šališkumą bei skirtumus. Visi šie paminėti dalykai labai stipriai veikia darbuotojų produktyvumą (Ciampa ir Chernesky, 2012). Pavyzdžiui, vyresnio amžiaus darbuotojai jausdami diskriminaciją darbe gali patirti perdegimą. Tam įtakos turi jaunesnių

darbuotojų požiūris į vyresnius darbuotojus. Jaunesni darbuotojai yra linkę vadovautis stereotipu, jog vyresnio amžiaus darbuotojai nėra tokie produktyvūs, negali atlaikyti tokio didelio darbo krūvio kaip jie. Toks darbuotojų požiūris priverčia vyresnio amžiaus darbuotojus dirbti dar daugiau, kad jie įrodytų, jog savo produktyvumu ir efektyvumu neatsilieka nuo jaunesnių kolegų. Būtent tai ir sukelia vyresnio amžiaus darbuotojų perdegimą. Įmonės turi įgyvendinti griežtą politiką, siekdamas sumažinti stereotipus, kurie susiję su vyresnio amžiaus darbuotojais ir kurie trukdo jiems išlikti aktyvia darbo jėga.

Darbuotojams prisitaikyti prie naujų technologijų AARP (*American Association of Retired Persons*) identifiko aštuonias strategijas, kurias įmonių vadovai galėtų naudoti kurdami skirtingo amžiaus darbuotojams palankias sąlygas darbo aplinkoje (Ciampa ir Chernesky, 2012):

1. Siūlyti darbuotojams maksimalų darbo lankstumą, kuris atitiktų besikeičiančius darbo jėgos poreikius.
2. Sukurti sveikesnę darbo aplinką, ergonomiškas darbo sąlygas ir papildomą prieigą prie sveikatos stiprinimo programų.
3. Skatinti lyderystę, susijusią su senėjančia darbo jėga.
4. Suteikti vadybos mokymus, leidžiančius įmonių vadovams atpažinti įvairių darbuotojų grupių poreikius.
5. Atlikti su darbuotojais susijusius tyrimus, padedančius suprasti darbuotojų elgesį, darbuotojų suvokimo ir poreikių pokyčius.
6. Pašalinti su amžiumi susijusius stereotipus ir suteikti novatorišką mąstymą visoje darbo jėgoje.
7. Didžiausią dėmesį skirti darbui, kuris yra susijęs su pačiu darbu – įdarbinimu, paaugštinimu ar išlaikymu, o ne su amžiumi.
8. Užtikrinti lygias galimybes mokymuose, galimybę mokytis visą laiką visų amžiaus grupių darbuotojams, siekiant maksimalaus darbo rezultato.

2.2. Vyresnio amžiaus darbuotojų samprata ir specifika

Vyresnio amžiaus darbuotojo sąvoką apibrėžti yra gana sunku. Kiekvienas skirtingai suvokiame, ką reiškia vyresnio amžiaus darbuotojas, tai yra kokio amžiaus darbuotojas jau yra laikomas vyresniu. Mokslinėje literatūroje tyrėjai įvairiai apibrėžia sąvoką „vyresnio amžiaus darbuotojas“ (2 lentelė). Dažniausiai atliekant tyrimus terminas „vyresnio amžiaus darbuotojas“ yra apibrėžiamas kaip 50–55 metų ir vyresni darbuotojai. Manuti apibrėždamas šią sąvoką akcentuoja būtent minėtą amžiaus intervalą, kadangi pastebėta, jog šis darbuotojų amžius yra siejamas su dalyvavimo darbo rinkoje sumažėjimu. Tačiau kiti tyrėjai vyresnius darbuotojus apibrėžia kaip 40 ar 45 metų darbuotojus ir sieja tai su įgūdžių sumažėjimu bei senesniu požiūriu (Manuti, Depergola, 2013).

2 lentelė. Vyresnio amžiaus darbuotojų sąvokos sampratos (sudaryta autorės)

Autorius	Samprata
C. Roth (2009)	– darbuotojai, vyresni nei 40 metų amžiaus

P. Jansen, J. Dijkers ir kt. (2008)	– darbuotojai nuo 40 iki 75 metų amžiaus ir daugiau
V. Depergola ir A. Manuti (2013)	– darbuotojai, sulaukę 50 ar 55 metų amžiaus ir vyresni
N. Steiber (2014)	– darbuotojai, sulaukę 55-64 metų amžiaus
J. McCarthy, N. Heraty ir kt. (2014)	– darbuotojai, kurių amžius yra 52 metų ir daugiau

Žvelgiant iš darbdavio pusės viena pagrindinių darbuotojo vertybių yra produktyvumas. Net jeigu ir amžius tiesiogiai nedaro įtakos darbo rezultatams, vyresnio amžiaus darbuotojas paprastai suvokiamas kaip mažesnio produktyvumo. Toks darbdavių požiūris atskleidžia, jog įmonėse vis dėl to vyrauja įvairūs stereotipai tam tikrose amžiaus grupėse. Neigiami stereotipai apie vyresnio amžiaus darbuotojus yra laikomi viena iš kliūčių kalbant apie užimtumą bei gali turėti neigiamą poveikį darbdaviams, įdarbinantiems vyresnius darbuotojus. Daugelis įmonių vadovų, norėdami įvertinti darbuotojų efektyvumą, iš karto remiasi subjektyviu darbuotojų savybių ar savybių suvokimu. Tačiau darbuotojų savybės yra susijusios ne tik su konkretais darbo poreikiais darbo vietoje, bet ir su žmogiškuoju kapitalu – žinių, paprastai įgyjamų karjeros pradžioje, ir žinių, kaupiamų kartu su patirtimi, mišiniu. Mokslinėje literatūroje pastebima, jog vyresnio amžiaus darbuotojai yra vertinami tiek teigiamai, tiek neigiamai. Teigiamas požiūris apie vyresnio amžiaus darbuotojus remiasi į jų lojalumą bei patikimumą, tačiau lyginant su jaunesniais darbuotojais vyresni yra mažiau lankstūs bei pasirengę mokytis naujų dalykų. Vadovų amžius lemia jų požiūrį apie jaunesnius ir vyresnius darbuotojus. Pastebėta, jog vyresnio amžiaus įmonių vadovai turi teigiamą požiūrį apie vyresnius darbuotojus ir juos labiau palaiko nei jaunesnius. Tai rodo, jog dažniausiai vadovai yra linkę teigiamai žiūrėti į savo ar panašaus amžiaus darbuotojus, žmones suskirsto pagal socialinę grupę. Siekiant tiesiogiai ar netiesiogiai pašalinti amžiaus kliūtis ir sukurti aplinką, kurioje kiekvienas darbuotojas galėtų išnaudoti savo potencialą bei nesijausti prastesnis nei kiti darbuotojai dėl savo amžiaus, naudinga įmonėse palaikyti amžiaus valdymo iniciatyvas. Minėtas iniciatyvas įmonių vadovai gali taikyti įdarbindami darbuotojus (Principi, Fabbietti ir kt., 2015).

Darbuotojų senėjimas reiškia pokyčius, kurie turi įtakos psichologiniam, biologiniam ar socialiniam darbuotojų funkcionavimui bėgant laikui. Todėl tai paveikia kiekvieną asmenį tiek organizaciniu, tiek socialiniu lygmeniu (Manuti, Depergola, 2013). Daugelis vyresnį darbuotojų amžių sieja su sumažėjusiu darbingumu, suprastėjusia sveikata, įgūdžių trūkumu.

Autoriai išskiria penkis požiūrius dėl darbuotojų senėjimo (Principi, Fabbietti ir kt., 2015):

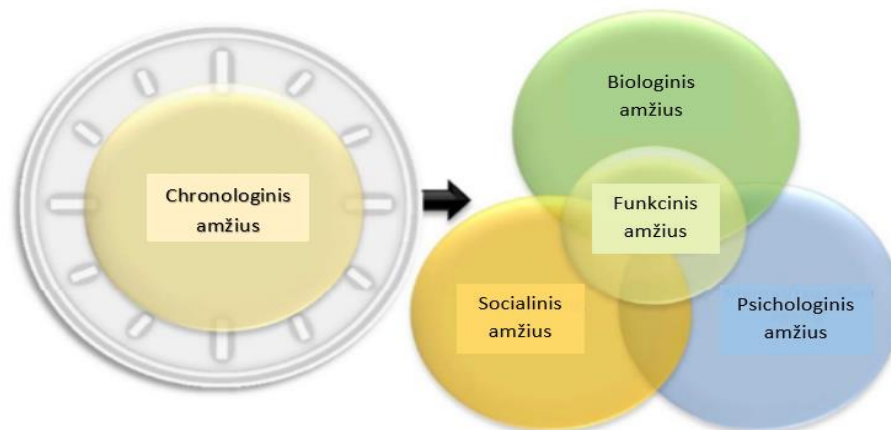
1. Chronologinis amžius, kuris skiria vyresnius ir jaunesnius darbuotojus. Terminas „vyresnis darbuotojas“ reiškia darbuotojus nuo 40 metų iki 75 metų ir vyresnius.
2. Funkcinis amžius – tai darbuotojų veiklos rezultatais pagrįstas amžius, pagal kurį lyginamas vyresnių ir jaunesnių darbuotojų produktyvumas, identifikuoja didelius individualių gebėjimų ir veikimo skirtumus.
3. Psichosocialinis amžius, pagrįstas socialiniu amžiaus suvokimu. Tai reiškia, kaip pats žmogus susitapatina su tam tikros amžiaus grupės asmenimis.
4. Organizacinis amžius, susijęs su žmonių senėjimu darbo vietose, organizacijose, atsižvelgiant į darbo stažą.

5. Gyvenimo trukmės amžius, jis susijęs su aplinkos bei biologiniais veiksniais, kurie priklauso nuo žmonių gyvenimo trukmės.

Kerstin Nilsson atliktų tyrimų rezultatai rodo, jog yra išskiriamos keturios skirtingos senėjimo koncepcijos turi įtakos vyresnio amžiaus darbuotojų gebėjimui pratęsti savo darbinį gyvenimą (Nilsson, 2016):

- a. biologinis amžius – biologiškai senstančių žmonių sveikatos būklė, atsižvelgiant į jų fizinę ir psichinę darbo aplinką bei jų darbo tempą;
- b. chronologinis senėjimo amžius – ekonominės paskatos, suteikiamos vyresnio amžiaus darbuotojams, jų finansinis stabilumas tiek dirbant, tiek išėjus į pensiją;
- c. socialinis amžius – socialinis gyvenimas, santykiai su bendradarbiais ir kitomis socialinėmis grupėmis;
- d. psichologinis amžius – savęs pažinimas, motyvuojanti bei prasminga veikla, kompetencija bei įgūdžiai.

Atsižvelgiant į senėjimo koncepcijas buvo sudarytas kompleksinio požiūrio į senėjimą modelis, kuriame yra pavaizduota, kas turi įtakos žmogaus chronologiniam amžiui (8 pav.).



8 pav. Kompleksinio požiūrio į senėjimą modelis (Nilsson, 2016)

Apibendrinant senėjimo modelį, galima pastebėti, jog chronologinis amžius yra glaudžiai susijęs tarpusavyje su žmogaus biologiniu, chronologiniu, funkcinu, socialiniu bei psichologiniu amžiumi.

Tyrimo metu buvo išskirtos 9 sritys, kurios turi įtakos vyresnio amžiaus darbuotojų darbo efektyvumui:

1) sveikata; 2) ekonominės paskatos; 3) šeima bei laisvalaikis; 4) fizinė darbo aplinka; 5) protinio darbo aplinka; 6) darbo tempas bei darbo valandos; 7) kompetencija ir įgūdžiai; 8) motyvacija, pasitenkinimas darbu; 9) vadovų požiūris.

Iš šių 9 sričių pačios svarbiausios išskirtos sritys yra sveikata, fizinė darbo aplinka, emocinio darbo aplinka bei darbo tempas ir darbo valandos (Nilsson, 2016).

Sveikata. Sveikata yra pagrindinis veiksnys vyresnio amžiaus žmonėms, kuris leidžia dalyvauti darbe ir lemia ilgesnę darbo trukmę. Pastebima, jog žmonių sveikatos pablogėjimas yra labiau susijęs su ilgesniu buvimu darbo aplinkoje ir gyvenimo būdo pasirinkimo poveikiu bėgant laikui. Darbuotojų išėjimas į pensiją skirtingai veikia jų sveikatos būklę. Pavyzdžiui, žmonės, kuriems patinka darbas, dirbami jaučiasi gerai ir nesusiduria su didelėmis sveikatos problemomis. Skirtingai nei darbuotojai, kuriems patinka dirbti ir kurie mėgsta savo darbą, tas poveikis sveikatai yra kitoks nei tokiems žmonėms, kurie nemėgsta savo darbo. Pastarieji žmonės yra linkę labiau sureikšminti savo sveikatos būklę, ir jiems kyla noras išeiti į pensiją anksčiau. Geresnės darbo aplinkos sąlygos, mokymas gerina darbuotojų sveikatos būklę bei atitolina senėjimą.

Fizinė darbo aplinka. Darbas vyresniame amžiuje nesukelia daug problemų, jei darbo sąlygos tenkina darbuotojus. Darbo aplinkoje, kai sąlygos nėra tinkamos, darbuotojai gali susidurti su įvairiais sužalojimais. Fizinės darbo aplinkos gerinimas organizacijose galėtų palengvinti ir pratęsti žmonių pasilikimą darbo rinkoje. Prasta fizinė darbo aplinka lemia tai, jog darbuotojai į pensiją išeina anksčiau.

Emocinio darbo aplinka. Atlikti tyrimai rodo, jog vyresnio amžiaus darbuotojai, kurie dirba mėgstamą darbą, dažnai pasižymi geresne emocine bei fizine būkle nei panašaus amžiaus darbuotojai. Tačiau emocinė darbo aplinka gali padidinti ankstyvą išėjimą į pensiją. Tai lemia su darbu susijęs patiriamas stresas bei psichologiniai sutrikimai.

Darbo tempas bei darbo valandos. Daugelis tyrimų rezultatų rodo, kad vyresnio amžiaus darbuotojams reikia daugiau poilsio, saikingo darbo tempo ir riboto darbo valandų tam, kad palaikyti gerą sveikatos būklę. Nuovargis bei sumažėjęs darbo tempo poreikis lemia sveikatos problemų atsiradimą. Darbo valandų mažinimas yra siejamas su teigiamu poveikiu darbuotojų sveikatai, kadangi tai leidžia jiems skirti daugiau laiko poilsiui.

Dažnai darbdaviai neigiamai vertina bei suvokia, kas yra vyresni darbuotojai, klaidingai suvokia, koks yra vyresnio amžiaus darbuotojų naudingumas darbo rinkoje. Tokį darbdavių požiūrį apie vyresnio amžiaus darbuotojus lemia žinių trūkumas apie vyresnio amžiaus darbuotojų vertę ir jų įtaką darbo rezultatams. Tačiau kai kurie darbdaviai išvelgia teigiamų dalykų apie vyresnio amžiaus darbuotojus ir mano, jog jie gali būti tikrai naudingi jų įmonei. Pavyzdžiui, įmonėse, kuriose produkto ar tam tikros paslaugos klientų didžiąją dalį sudaro vyresni žmonės, darbdaviai gali nuspręsti šiems klientams teikti paslaugas pasitelkdami vyresnius įmonės darbuotojus. Tokia darbdavių strategija gali padidinti klientų pasitenkinimą (Bryson, Forth ir kt., 2020). Taip pat teigiamą darbdavių požiūrį lemia tai, jog vyresni darbuotojai yra patikimi bei lojalūs. Kai kurie darbdaviai kaip tik stengiasi išlaikyti vyresnio amžiaus darbuotojus organizacijose, į juos žvelgdami kaip į darbuotojus, kurie turi didelį tai įmonei būdingą žmogiškąjį kapitalą ir yra naudingi, norint išlaikyti didesnę dalį vyresnio amžiaus

darbuotojų, kurie turėjo laiko sukaupti šias konkrečias žinias (Loretto ir White, 2006). Darbo vietoje darbdaviams naudinga padidinti vyresnio amžiaus darbuotojų dalį dėl kelių priežasčių. Pagrindinė priežastis yra tai, kad žmonės kaupia žmogiškąjį kapitalą per visą gyvenimą ir tampa produktyvesni, kai gali darbo vietoje panaudoti jau turimą sukauptą patirtį. Tokia patirtis suteikia darbuotojams galimybę greičiau atlikti darbo užduotis, įgyti naujų įgūdžių ir naujų įpročių, todėl su amžiumi jie tampa produktyvesni įvairiose darbo aplinkose. Tačiau vyresnio amžiaus darbuotojų dalies didinimas organizacijose gali paskatinti diskriminaciją darbo aplinkoje, mažinti emocinį organizacinį įsipareigojimą, kuris savo ruožtu mažina produktyvumą (Bryson, Forth ir kt., 2020).

Pastebėta, jog 50 metų ir vyresni nei 50 metų darbuotojai yra ypač pažeidžiami neigiamo visuomenės požiūrio. Tai apima išankstines kitų darbuotojų, vadovų nuomones apie tinkamą darbo atlikimą, pasipriešinimą pokyčiams bei gebėjimą mokytis. Atlikti empiriniai tyrimai rodo, jog vyresni darbuotojai nėra mažiau produktyvūs ar verti mažiau galimybių toliau tobulinti savo profesinius gebėjimus nei jaunesni jų kolegos. Nepaisant to, daugelis vadovų ir žmogiškųjų išteklių vadovų vis dar laikosi neigiamos nuomonės bei stereotipų apie vyresnio amžiaus darbuotojus. Dauguma darbdavių mano, jog vyresni darbuotojai yra mažiau kūrybingi, mažiau geba keistis ir mažiau domisi technologijų pažanga. Dėl šios priežasties darbdaviai nenori samdyti ar skatinti bei investuoti į vyresnio amžiaus darbuotojus (Harteis, Billett ir kt., 2014).

Darbdavių požiūrį apie vyresnio amžiaus darbuotojus lemia pastarųjų teigiamos ir neigiamos savybės bei naudingumas organizacijai (3 lentelė).

3 lentelė. Teigiamos ir neigiamos vyresnio amžiaus darbuotojų savybės (sudaryta autorės)

Teigiamos savybės (Finkelstein, Block, 2015)	Neigiamos savybės (Reddy, 2021)
Sukaupta darbinė patirtis	Išsiskiriantis požiūris
Lojalūs	Sunkumai dirbant su naujomis technologijomis
Sukauptos žinios	Mažesnis įsitraukimas į darbą
Kritinis mąstymas	Kyla daugiau sveikatos problemų
Reikalauja mažiau išlaidų organizacijai	Nėra linkę priimti pokyčius, susijusius su darbine aplinka

Apibendrinant lentelėje pateiktą informaciją, galima pastebėti, jog darbdaviai dažniausiai kaip teigiamas vyresnio amžiaus darbuotojų savybes pabrėžia teigiamą vyresnio amžiaus darbuotojų įdarbinimo patirtį, su darbu susijusią patirtį bei žinias. Atliekant tyrimus pastebima, jog vyresnio amžiaus darbuotojai pasižymi geresniais tarpusavio santykių įgūdžiais, jie labiau rūpinasi savo kolegomis darbo aplinkoje. Taip pat vyresnio amžiaus darbuotojai yra labiau atsidadę darbui, yra motyvuoti, turi daugiau „išliekamųjų galių“ nei jaunesni darbuotojai. Darbdaviai įžvelgia ir tai, jog vyresnio amžiaus darbuotojai įmonei kainuoja mažiau, kadangi jiems, pavyzdžiui, nereikia jokių motinystės atostogų, skirtingai nei jaunesniems darbuotojams (Loretto, White, 2006).

Tyrimų rezultatai rodo, jog kai kurios darbuotojų savybės paprastai keičiasi su amžiumi. Visų pirma, su amžiumi mažėja fizinis darbingumas ir pažintiniai gebėjimai, susiję su pagrindinės informacijos apdorojimu. Skirtingai kognityviniai įgūdžiai, kurie yra susiję su žiniomis ir patirtimi, lemiantys gebėjimą suprasti ir integruoti nuo kultūros ir konteksto priklausomus veiksnius, yra aukštesni vyresniame amžiuje (Soja ir Soja, 2020).

Pastebimos vyresnio amžiaus darbuotojų problemos, susijusios su informacinių technologijų mokymusi. Teigiama, jog vyresnio amžiaus darbuotojai pasižymi mažesniu noru mokytis naujų dalykų, susijusių su naujovėmis darbo aplinkoje (Loretto, White, 2006) .

2.3. Veiksniai, lemiantys vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų

Šiomis dienomis besivystant naujoms technologijoms, tobulėjant įrangai organizacijose tai tampa iššūkiu darbuotojams. Darbuotojai susiduria su įvairiais sunkumais perprasdami, kaip veikia įvairios programos ar įranga. Tai iššūkiu tampa ypač vyresnio amžiaus darbuotojams. Technologijų pokyčiai reikalauja greito mąstymo, kompetencijų, patirties bei greito ir efektyvaus prisitaikymo prie naujų darbo sąlygų. Senėjančioje visuomenėje vyresnio amžiaus žmonės raginami prisitaikyti prie naujų technologijų ir šiuolaikinės visuomenės besikeičiančių poreikių. Lyginant vyresnio amžiaus darbuotojus su jaunesnėmis kartomis darbo aplinkoje, pastebima, jog vyresni darbuotojai neturi tokios technologinės patirties, kokią turi jaunesni darbuotojai (Roupa, Marios, 2021).

Pastebėta, jog vyresni darbuotojai yra pažeidžiamesni dėl neigiamų darbo nesaugumo padarinių, ypač kalbant apie psichologinius dalykus. Darbo nesaugumą vyresniems darbuotojams sukelia robotikos bei automatizavimo poveikis. Atlikti tyrimai rodo, jog žmonės, kurie yra sulaukę 50 metų ir daugiau, neturi pagrindinių įgūdžių, tokių kaip gebėjimo naudotis kompiuteriu, planšete ar nauja programine įranga bei spręsti problemas ir bendradarbiauti naudojant šias technologijas. Tik 10 % suaugusiųjų, kurie yra sulaukę 50 metų ir daugiau, gali atlikti sudėtingesnius darbus naudodami išmaniąsias technologijas, lyginant su jaunesnių amžiaus grupių žmonėmis (Depolo, Guglielmi, 2021). Todėl vyresnio amžiaus darbuotojai, norėdami išlikti produktyvūs, pasiekti aukštų rezultatų, išvengti patiriamo didelio streso, turi greitai prisitaikyti prie diegiamų naujų technologijų. Manoma, jog vyresnio amžiaus darbuotojai mažiau priima naujas technologijas, sunkiau prisitaiko prie pokyčių bei sunkiai suvokia naujas idėjas (Malul, 2009).

Diegiant naujas technologijas iškyla nemažai biologinių ir psichosocialinių iššūkių, kurie vyresnio amžiaus darbuotojams lemia mažesnę pasitenkinimą darbo aplinkoje. Vienas iš iššūkių, su kuriuo susiduria darbuotojai, yra stresas. Pastebėta, jog vyresnio amžiaus darbuotojai pasižymi geresniu streso valdymu nei jaunesnių amžiaus grupių darbuotojai. Tai labai svarbu, kadangi naujosios technologijos, darbas naudojantis įvairiomis išmaniosiomis technologijomis gali padidinti darbuotojų jaučiamą stresą dėl naujų technologijų naudojimo (Larsen, Beckhoff ir kt., 2017). Iš biologinės pusės iššūkiai, su kuriais susiduria vyresnio amžiaus darbuotojai, yra susiję su jų sveikata. Tai yra suprastėjusia klausa ar rega, kadangi tas naudojimosi naujomis technologijomis pasekmė. Žvelgiant iš psichosocialinių iššūkių perspektyvos, senėjimas ir inovacijų tendencijos suteikia galimybę darbo vietoje paplinti stereotipams, susijusiems su darbuotojų amžiumi. Jis yra susijęs su darbo rezultatais, įskaitant požiūrį į darbą bei organizacijos plėtros pastangas. Vyresnio amžiaus darbuotojai turi bendrą darbo požiūrį, vertybes bei patirtį, kurie skiriasi nuo kitų amžiaus grupių darbuotojų (Rizzuto, 2011).

Vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų lemia įvairūs veiksniai (4 lentelė).

4 lentelė. Veiksniai, turintys įtakos vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymui prie naujų technologijų (sudaryta autorės)

Veiksniai	Autoriai
Motyvacija	Manuti, Depregola, 2013
Kompiuteriniai įgūdžiai	Meyer, 2007
Organizacinė parama	Leppel, Brucker, 2012
Suvokiamas savęs efektyvumas	Boron, Adams ir kt., 2010
Mokymosi ir tobulėjimo galimybės	Barnard, Bradley ir kt., 2013
Vadovų bei bendradarbių įtaka ir palaikymas	Rau ir Salvendy, 2011
Su amžiumi susiję stereotipai	Turek, Perek-Bialas, 2013
Kvalifikacija	Depolo, Guglielmi ir kt., 2021

Motyvacija

Visų pirma, vyresnio amžiaus darbuotojams prisitaikyti prie naujų technologijų, kaip minėta anksčiau, turi jų sukaupta patirtis. Lengvesnei adaptacijai prie naujovių labai svarbios žinios bei gebėjimai, kuriuos žmogus turi įgijęs ankstesnėse darbovietėse dirbdamas su naujomis technologijomis. Atlikus tyrimus pastebėta, jog vyresnio amžiaus darbuotojai yra pasirengę pasitelkti savo turimas kompetencijas bei žinias, susidurti su naujais iššūkiais, tačiau problema yra ta, jog jų kompetencijos nėra tinkamai vertinamos. Dauguma vyresnių darbuotojų savo karjeros pradžioje yra motyvuoti, kupini energijos atlikti paskirtas užduotis, tačiau bėgant laikui motyvacija mažėja, kadangi nėra matoma galimybė prisidėti prie organizacijos gerinimo (Manuti, Depregola, 2013). Nors vyresnio amžiaus darbuotojai ir turi daugiau patirties bei sukauptų žinių nei jaunesni darbuotojai, tačiau to vis tiek nepakanka, kad jiems nekiltų sunkumų prisitaikant prie naujų technologijų.

Kiekvienam darbuotojui organizacijoje norint išlikti produktyviam, prisitaikyti prie pokyčių darbo vietoje, neatsižvelgiant į jo amžių, darbo patirtį ar kompetencijas, labai svarbu būti motyvuotam. Vyresnio amžiaus darbuotojus gali neigiamai paveikti darbdavių požiūris, bendra darbo atmosfera įmonėje ir darbuotojų gerovė taip pat gali sumažėti, todėl gali trūkti susidomėjimo, sumažėti motyvacija ir produktyvumas ir dėl to vyresni darbuotojai gali apsispręsti išeiti anksčiau į pensiją. Tačiau vyresnis darbuotojų amžius neturėtų būti laikomas mažesnio produktyvumo bei darbo efektyvumo laikotarpis. Darbuotojo darbo našumas tiesiogiai nepriklauso tik nuo amžiaus, produktyvumui daugiau įtakos turi kiti veiksniai, kurie gali skirtis nuo darbuotojų senėjimo (Turek, Perek-Bialas, 2013). Senėjimas gali turėti skirtingą poveikį darbuotojų produktyvumui. Vyresni darbuotojai gali būti patikimesni ir turėti geresnių įgūdžių nei jaunesni darbuotojai. Tačiau vyresnio amžiaus darbuotojams gali reikėti didesnių išlaidų sveikatos priežiūros įmonėms ir gali būti mažiau lankstūs priimdami naujas užduotis ir net mažiau tinkami mokymams. Nors yra dideli darbo vietų ir darbuotojų skirtumai, vyresnio amžiaus darbuotojai yra laikomi nuoseklesniais, atsargesniais ir lėtesniais, bet sąžiningais (Boeri, Galasso, 2014). Daugeliui darbuotojų, ypač vyresnio amžiaus, išlikti produktyviems ir lengviau adaptuotis darbui su naujomis technologijomis įtakos turi jų motyvacija, įsitikinimas, jog jie taip pat kaip ir jaunesni darbuotojai geba gerai atlikti savo darbą. Taip pat darbuotojai teigia, jog norint prisitaikyti prie naujų technologijų labai svarbus noras palaikyti bei puoselėti socialinius santykius pasitelkiant tas pačias naujasias technologijas. Komunikacija

pasitelkiant naujas technologijas padeda tobulinti vyresnio amžiaus darbuotojų socialinius, kompiuterinius įgūdžius (Niesel ir Nili, 2021).

Kvalifikacija

Didelę įtaką naujoms technologijoms priimti bei darbui su jomis turi darbuotojų kvalifikacija. Vyresniems darbuotojams gali būti sunku persikvalifikuoti norint būti produktyviems bei įvykdyti jiems skirtas užduotis, kai darbui atlikti turi būti reikalingos naujosios technologijos. Atlikti tyrimai rodo, jog vyresnio amžiaus žemos kvalifikacijos darbuotojai susiduria su automatizavimo pasekmėmis. Vyresnio amžiaus darbuotojai patiria didesnę ilgalaikį nedarbą nei jaunesni jų kolegos, jiems atsiranda mažiau galimybių. Duomenys taip pat rodo, kad vyresnio amžiaus darbuotojai susiduria su sunkumais norint išlaikyti jau turimą darbą ar susirasti nuolatinį darbą (Depolo, Guglielmi ir kt., 2021).

Kompiuteriniai įgūdžiai

Konkrečios su naujų technologijų žiniomis susijusios kliūtys yra nepakankamos žinios apie naujas informacines technologijas ir dėl šios priežasties kompiuterinių įgūdžių trūkumas (Soja ir Soja, 2020). Atlikti tyrimai rodo, jog vyresnio amžiaus darbuotojų kompiuteriniai įgūdžiai yra žemesni nei jaunesnio amžiaus darbuotojų. Dėl šios priežasties vyresnio amžiaus darbuotojams kyla sunkumų prisitaikant prie naujų technologijų. Kai kurių tyrimų rezultatai rodo, jog vyresnio amžiaus darbuotojai yra patikimesni ir turi geresnių įgūdžių nei jaunesni darbuotojai, tačiau jie yra mažiau tinkami mokymams ir mažiau lankstūs priimant naujas užduotis. Taip pat pastebėta, jog technologiniai pokyčiai neigiamai veikia vyresnio amžiaus ar vyresnių žemos kvalifikacijos darbuotojus (Meyer, 2007).

Organizacinė parama

Dauguma organizacijų nenori investuoti į vyresnio amžiaus darbuotojų mokymus, kadangi vyrauja stereotipas, jog vyresni darbuotojai yra mažiau pajėgūs suprasti, kaip naudotis naujomis technologijomis. Investavimas į vyresnio amžiaus darbuotojus yra svarbus veiksnys, norint palengvinti vyresnių darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų bei jų naudojimą. Taip pat organizacijos turi investuoti į vyresnius darbuotojus ne tik finansiškai bet ir suteikti jiems pagalbą tam, kad jie jaustųsi reikalingi organizacijoje bei jaustų organizacijos paramą (Leppel ir Brucker, 2012). Suteikiama organizacinė parama vyresnio amžiaus darbuotojams didina jų motyvaciją naudotis naujomis technologijomis. Atlikti tyrimai rodo, jog organizacinė parama yra susijusi su darbuotojų lojalumu, teigiamais vyresnio amžiaus darbuotojų rezultatais: padidėja pastangos pasiekti organizacijos užsibrėžtus tikslus (Mitchell, Gagne ir kt., 2011).

Suvokiamas savęs efektyvumas

Vyresnio amžiaus darbuotojai išreiškia teigiamą požiūrį apie naujas technologijas, jų naudojimą siekdami sumažinti pastangas atliekant įvairias užduotis darbo vietoje, taip pat ir laiko atžvilgiu yra pastebimas teigiamas vyresnio amžiaus darbuotojų požiūris apie naujas technologijas. Vyresnio amžiaus darbuotojai suvokia efektyvaus darbuotojo svarbą, yra įsitikinę, jog technologijos gali palengvinti efektyvumo didėjimą darbo aplinkoje. Visose gyvenimo srityse fizinių ar protinių pastangų sumažėjimas yra pagrindinis veiksnys, lemiantis vyresnio amžiaus darbuotojų teigiamą suvokimą apie technologijų teikiamą naudą (Boron, Adams ir kt., 2010). Suvokiamas savęs efektyvumas atlieka svarbų vaidmenį diegiant naujas technologijas, kadangi darbuotojai, ypač

vyresnio amžiaus, turėtų būti susikūrę teigiamą požiūrį apie naujas technologijas, jų naudojimą bei suvokiamą savęs efektyvumą bei naudingumą (Kulviwat, Gordon ir kt., 2014). Autoriai pastebi, jog būtent suvokiamas savęs efektyvumas yra svarbus paaiškinant amžiaus skirtumus, kurie yra susiję su naujų technologijų naudojimu (Czaja, Charness ir kt., 2006). Kalbant apie teigiamą poveikį vyresnio amžiaus darbuotojams naudojant naujas technologijas pastebima, jog pagrindinis dalykas, kuris padėtų lengviau prisitaikyti prie naujų technologijų, yra jaunesni darbuotojai. Pastarieji gali padėti vyresniems darbuotojams susipažinti su naujomis technologijomis ir taip sumažinti baimę dėl minėtų technologijų naudojimo (Roupa, Marios, 2021).

Mokymosi ir tobulėjimo galimybės

Norint, jog technologiniai pokyčiai nesukeltų problemų arba sumažintų sunkumus prisitaikant prie naujų technologijų, labai svarbu yra ugdyti vyresnio amžiaus darbuotojų gebėjimus, įgūdžius bei kompetencijas. Vyresnio amžiaus darbuotojams įvaldant naujas technologijas turi būti organizuojami mokymai, kurių metu būtų galima palengvinti darbuotojų prisitaikymą prie pokyčių bei ugdyti jų kompetencijas (Barnard, Bradley ir kt., 2013). Norint efektyviai naudoti naujas technologijas darbo aplinkoje bei prie jų prisitaikyti, reikia suteikti galimybes ugdyti taip pat ir naujus darbo su naujomis technologijomis įgūdžius. Atlikti tyrimai rodo, jog vyresnio amžiaus darbuotojams yra svarbios suteikiamos mokymosi ir tobulėjimo galimybės, kurios yra siejamos būtent su naujomis technologijomis. Vyresni darbuotojai, kuriems yra suteikiamos galimybės mokytis bei tobulėti, labiau pasitiki savo jėgomis dirbdami su naujomis technologijomis. Pastebima, jog organizacijose, kuriose yra sudaromos palankesnės sąlygos vyresnio amžiaus darbuotojams mokytis naudotis skaitmeninėmis technologijomis, darbuotojai pasiekia aukštesnių rezultatų (Soja ir Soja, 2020).

Autoriai pastebi, jog tie vyresnio amžiaus darbuotojai, kurie tiki, jog gali įgyti naujų įgūdžių, yra labiau linkę dalyvauti įvairiose mokymosi veiklose, susijusiose su naujų technologijų naudojimu. Vyresnio amžiaus darbuotojų norą ir dalyvavimą organizuojamuose mokymuose lemia individualūs jų veiksniai, tokie kaip nerimas, savarankiškumas bei suvokiama nauda, kurią jie gali gauti iš mokymų (Czaja, Sharit, 2008).

Atlikus tyrimus buvo išskirti trys stiliai, skirti mokymuisi dirbti su naujomis technologijomis (Barnard, Bradley ir kt., 2013):

1. Darbas prižiūrint kitiems darbuotojams, kurie atsakytų į iškilusius klausimus, viską darytų paeiliui.
2. Perskaityti naudojimo instrukcijas, kaip veikia tam tikros naujos technologijos, ir tada pradėti dirbti.
3. Iš karto pradėti dirbti su naujomis technologijomis neskaičius naudojimo instrukcijų.

Daugelis darbuotojų prisitaikydami prie naujų technologijų jaučia poreikį turėti paskirtą žmogų, kuris iš pradžių padėtų naudotis naujomis technologijomis. Prisitaikymą prie naujų technologijų ypač palengvina pagalba iš kolegų darbo aplinkoje, kai kolegos dalinasi sukaupta patirtimi.

Atlikus tyrimus buvo išskirti keturi veiksniai, kurie turi įtakos vyresnio amžiaus darbuotojų naujoms technologijoms priimti (Rau ir Salvendy, 2011):

1. Darbuotojų poreikių patenkinimas.

2. Pačių darbuotojų naudingumo suvokimas – kaip jie suvokia, kokią įtaką turi organizacijai dirbdami su naujomis technologijomis.
3. Palaikymas iš organizacijos ir kitų darbuotojų.
4. Visuomenės požiūris į vyresnio amžiaus darbuotojus.

Vadovų bei bendradarbių įtaka ir palaikymas

Pastebėta, jog ypač darbuotojų poreikių patenkinimas bei palaikymas yra svarbiausi iš minėtų veiksnių, turinčių įtaką naujoms technologijoms priimti. Vadovų ir bendradarbių palaikymas gali atsispindėti ir pastariesiems bendradarbiaujant su vyresnio amžiaus kolegomis. Bendradarbiaudami vadovams su vyresnio amžiaus darbuotojais, vadovai gali atsižvelgti į darbuotojų poreikius, žinoti, ko vyresnio amžiaus darbuotojai tikisi bei kaip jiems lengviau būtų prisitaikyti prie naujų technologijų (Soja ir Soja, 2020). Coetzer (2007) atliko tyrimą, kurio metu buvo tiriamas darbuotojų suvokimas apie mokymosi potencialą, ir nustatė, jog darbuotojai, turintys mažiau darbo stažo nei dvejus metus, ir jaunesni darbuotojai, kurie yra 18 – 24 metų, patyrė daugiau vadovo palaikymo nei, palyginti, vyresnio amžiaus darbuotojai, kurie yra 35 – 44 metų bei vyresni, ir tai atsispindėjo jų veiklos rezultatuose (Harteis, Billett ir kt., 2014). Taip pat atlikus tyrimus pastebėta, jog vyresni darbuotojai, kurie domėjosi mokymosi galimybėmis, atnaujinimu, turėjo didesnę suvokimą apie pačias naujas technologijas, jas priėmė lengviau. Taip pat naujoms technologijoms priimti bei prisitaikyti prie jų įtakos turi vyresnio amžiaus darbuotojų fizinės galimybės bei fiziniai apribojimai. Pastebėta, jog darbuotojai, kurie turi įvairių fizinių apribojimų, yra linkę sunkiau priimti naujas technologijas. Kiti veiksniai, tokie kaip suprastėjusi darbuotojų atmintis, lėtesnė reakcija, turi neigiamos įtakos darbuotojams prisitaikyti dirbti su naujomis technologijomis. Taip pat didelę įtaką prisitaikyti bei priimti technologijas turi pasitikėjimas savimi, savo gebėjimais, o tai siejasi su vadovų ir bendradarbių įtaka bei palaikymu (Rau ir Salvendy, 2011).

Su amžiumi susiję stereotipai

Stereotipai yra neatsiejami kalbant apie vyresnio amžiaus darbuotojus. Stereotipų laikymasis apie vyresnius darbuotojus gali sukelti klaidingų įsitikinimų, išankstinių nusistatymų tiek iš kolegų pusės, tiek iš pačių vyresnių darbuotojų ar darbdavių. Neigiami stereotipai apie vyresnio amžiaus darbuotojų gebėjimus ir produktyvumą, lyginant su jaunesniais, yra kritinės kliūtys vyresnio amžiaus darbuotojų užimtumo perspektyvoms prisitaikant prie besikeičiančių darbo sąlygų, diegiant organizacijose naujas technologijas. Tas gali turėti įtakos darbdavių sprendimams įdarbinant darbuotojus. Be to, su amžiumi susiję stereotipai neigiamai veikia vyresnio amžiaus darbuotojų motyvaciją mokytis, įsitraukimą į darbą, pasitenkinimą darbu, profesinę gerovę bei norimą pensinį amžių (Depolo, Guglielmi ir kt., 2021).

Škotijoje atlikti tyrimai rodo ir teigiamus aspektus, susijusius su stereotipais apie vyresnius darbuotojus. Pastebėta, jog vyresnio amžiaus darbuotojai, skirtingai nei jaunesni, yra labiau atsidavę savo darbui, laikosi geresnės darbo etikos, pasižymi geresniais tarpasmeniniais įgūdžiais. Tuo tarpu Nyderlanduose atlikto tyrimo metu pastebėta, jog darbdaviai išskyrė du darbuotojų įgūdžių tipus: kietus ir minkštus.

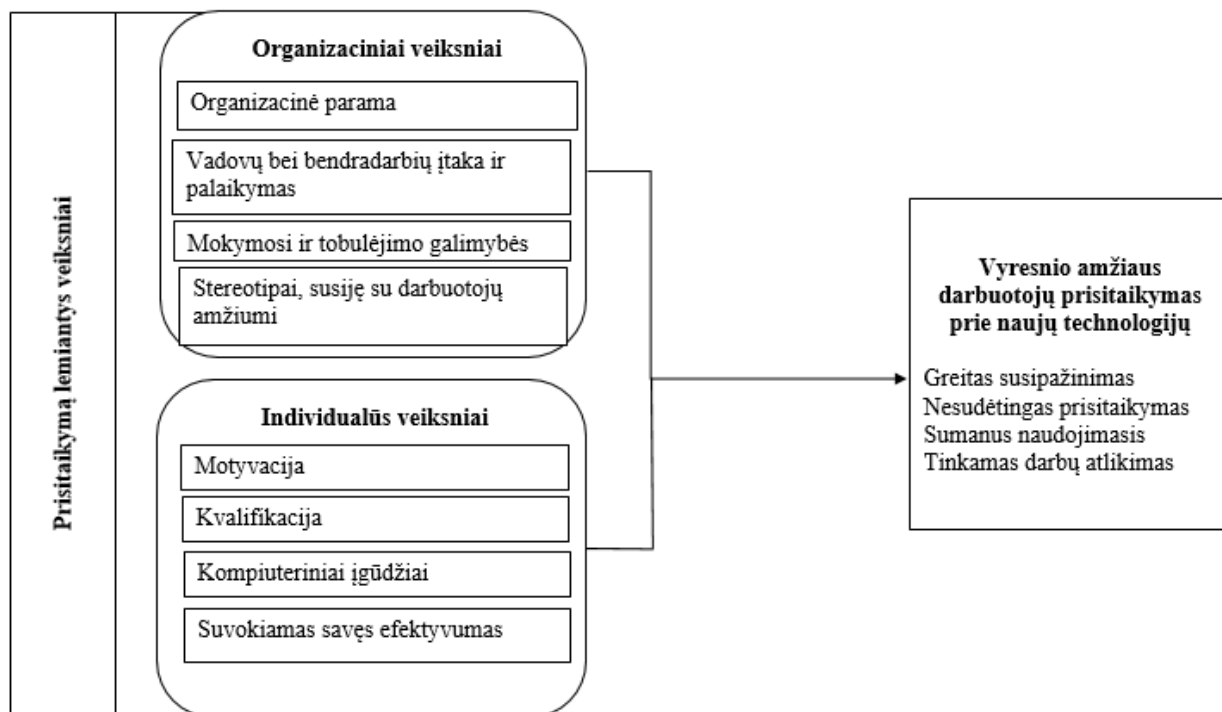
- Kieti įgūdžiai – kūrybiškumas, protinis ir fizinis sugebėjimai, gebėjimas susitvarkyti su skirtu darbo krūviu, noras išmokti naujų įgūdžių ir prisitaikyti prie naujų technologijų bei lankstumas.

- Minkšti įgūdžiai – apima tokius darbo atlikimo elementus kaip socialiniai įgūdžiai, patikimumas ir atsidavimas, tikslumas ir į klientą orientuoti įgūdžiai.

2.4. Vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų lemiančių veiksnių teorinis modelis

Išanalizavus vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų pastebėta, jog darbuotojų amžius yra labai svarbus aspektas prisitaikant prie naujų technologijų diegimo bei naudojimo darbo aplinkoje. Informacinių technologijų diegimas bei naudojimas priverčia vyresnio amžiaus darbuotojus susidurti su iššūkiais, reikalauja technologinių žinių bei greito prisitaikymo. Vyresnio amžiaus darbuotojai turi išlikti produktyvūs, kokybiškai ir tinkamai atlikti užduotis naudodami naujas technologijas, todėl atliekant mokslinę literatūros buvo išskirti veiksniai, kurie lemia vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų.

9 pav. pateiktas vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymo prie naujų technologijų teorinis modelis. Šis modelis sudarytas išanalizavus mokslinius literatūrinius šaltinius, kuriuose yra analizuojami veiksniai, kurie lemia bei palengvina vyresnio amžiaus prisitaikymą. Pateiktame modelyje galima matyti, jog yra išskirti 8 veiksniai, kurie lemia vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų. Dažniausiai mokslinėje literatūroje analizuojami veiksniai, turintys įtakos vyresnio amžiaus darbuotojams prisitaikyti, yra kvalifikacija, vadovų bei bendradarbių įtaka ir palaikymas, suvokiamas savęs efektyvumas, kompiuteriniai įgūdžiai, organizacinė parama, su amžiumi susiję stereotipai, mokymosi ir tobulėjimo galimybės bei motyvacija. Bruque, Moyano ir kt. (2014) vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų skiria į greitą susipažinimą, nesudėtingą prisitaikymą, sumanų naudojimą bei tinkamą darbų atlikimą.



9 pav. Veiksnių, lemiančių vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų, teorinis modelis

Darbuotojų motyvacija yra svarbus veiksnys prisitaikyti prie technologijų, kadangi darbuotojo motyvacija turi didelės įtakos darbuotojo produktyvumui, o kartu ir prisitaikymui. Vyresnio amžiaus

darbuotojams prisitaikyti prie naujų technologijų bei išlikti darbo rinkoje, kaip matome iš pateikto modelio, taip pat turi įtakos ir kvalifikacija. Aukštesnės kvalifikacijos darbuotojams prisitaikymas yra lengvesnis, nei žemesnės kvalifikacijos darbuotojams. Vyresnio amžiaus darbuotojų sukaupti kompiuteriniai įgūdžiai leidžia jiems greičiau prisitaikyti prie pokyčių, kadangi darbuotojai jau yra labiau įgudę naudotis naujomis technologijomis. Neatsiejama dalis vyresnio amžiaus darbuotojams prisitaikyti yra organizacinė parama, vadovų bei bendradarbių įtaka ir palaikymas. Kuo daugiau yra investuojama į darbuotojus, tuo jie jaučiasi naudingesni, jų požiūris apie naujas technologijas nėra toks priešiškas nei darbuotojų, į kuriuos organizacijos neinvestuoja nieko, vyresni darbuotojai jaučia palaikymą, jaučiasi galintys būti naudingi organizacijai, nors ir yra vyresni. Taip pat vyresnio amžiaus darbuotojų mokymai yra neatsiejami nuo investavimo į darbuotojus ir turi įtakos prisitaikyti prie naujų technologijų. Investuojant į darbuotojus bei organizuojant mokymus, kartu yra ugdomi jų gebėjimai dirbti su naujomis technologijomis. Svarbiausias veiksnys prisitaikyti prie naujų technologijų yra su amžiumi susiję stereotipai. Išanalizavus literatūrą, pastebima, jog su amžiumi susiję neigiami stereotipai ypač veikia vyresnio amžiaus darbuotojus – sumažėja jų motyvacija, noras mokytis, produktyvumas, jie yra linkę išeiti iš darbo savo noru.

3. VYRESNIO AMŽIAUS DARBUOTOJŲ PRISITAIKYMĄ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ PRIE NAUJŲ TECHNOLOGIJŲ METODIKA

Empirinio tyrimo tikslas – empiriškai ištirti vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų lemiančius veiksnius.

Empirinio tyrimo uždaviniai:

1. Ištirti vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų.
2. Ištirti veiksnius, lemiančius vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų.
3. Nustatyti veiksnių įtaką vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymui prie naujų technologijų.

Tyrimo etapai:

1. Klausimyno sudarymas.
2. Respondentų atrinkimas.
3. Apklauso pateikimas respondentams – įmonių darbuotojams.
4. Gautų rezultatų apdorojimas.
5. Gautų rezultatų analizė.
6. Išvadų bei rekomendacijų pateikimas.

Klausimyno struktūra:

- Demografiniai klausimai (lytis, amžius, išsilavinimas, darbo stažas organizacijoje, organizacijos veiklos rūšis, organizacijos veiklos sektorius).
- Klausimai, kurie atskleistų pagrindinius veiksnius, lemiančius vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų organizacijoje.

Tyrimo duomenų analizės apdorojimo metodai. Apklauso rezultatai apdorojami SPSS programa. Atliekama empirinio tyrimo respondentų charakteristikų analizė, vertinant demografinius rodiklius. Apskaičiuojami atsakymų vidurkiai, kurie lyginami su respondentų demografiniais rodikliais. Tikrinamas skirstinio normalumas taikant Kolmogorovo-Smirnovo testą. Atliekama koreliacinė analizė, norint nustatyti sąsajas tarp veiksnių ir vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymo prie naujų technologijų. Taip pat atliekama regresinė analizė, norint nustatyti, kokią įtaką veiksniai turi vyresnio amžiaus darbuotojams prisitaikyti.

Tyrimo instrumentai

Tyrimo tikslui pasiekti – ištirti vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų lemiančius veiksnius – buvo pasirinktas tyrimo metodas – anketinė internetinė apklausa. Šis tyrimo metodas turi nemažai privalumų: galima apklausti didelį kiekį respondentų, galima respondentų atsakymus pavaizduoti vizualiai, atsakymai yra gaunami ganėtinai greitai, greitas duomenų rinkimas, maži kaštai (Jones, Baxter ir kt., 2013).

Matuojami kintamieji ir naudotos skalės jiems išmatuoti

Kintamieji ir jų matavimo skalės (5 lentelė).

5 lentelė. Kintamieji ir jų matavimo skalės (sudaryta autorės)

Kintamieji	Skalės
Prisitaikymas	Bruque, Moyano ir kt.(2014) Individualaus prisitaikymo prie IT sukeltų pokyčių skalė
Organizaciniai veiksniai	
Organizacinė parama	Eisenberger ir Huntington (1986) Suvokiamos organizacinės paramos klausimynas (SPOS)
Vadovų/bendradarbių įtaka ir palaikymas	Lang, Beyer ir Kamin (2019) Vokietijos socialinės paramos klausimynas
Mokymosi ir tobulėjimo galimybės	Marsick and Watkins (2003) Besimokančių organizacijų dimensijos klausimynas
Su amžiumi susiję stereotipai	Sudaryta autorės. 5 balų Likerto skalė
Individualūs veiksniai	
Motyvacija	Sudaryta autorės. 5 balų Likerto skalė
Kvalifikacija	Sudaryta autorės. 5 balų Likerto skalė
Kompiuteriniai įgūdžiai	Sudaryta autorės. 5 balų Likerto skalė
Suvokiamas savęs efektyvumas	Hill (1987) Savęs efektyvumo skalė
Demografiniai klausimai	Sudaryta autorės

Atliekant ankstesnius tyrimus organizacinė parama darbuotojams buvo matuojama naudojant *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) klausimyną, kurį sudaro 37 teiginiai, ir jie yra vertinami 5 balų Likerto skale (1 – „Visiškai nesutinku“, 2 – „Nesutinku“, 3 – „Nei sutinku, nei nesutinku“, 4 – „Sutinku“, 5 – „Visiškai sutinku“). Tačiau klausimyno autoriai Robert Eisenberger ir Robin Huntington taip pat organizacinei paramai matuoti pataria naudoti sutrumpintą klausimyną, kurį sudaro 16 klausimų. Šį klausimyną sudaro tokie teiginiai: „Organizacija vertina mano indėlį į jos gerovę“, „Jei organizacija pasamdytų kitą darbuotoją pakeisti mane už mažesnę atlyginimą, ji taip ir padarytų“, „Organizacija neįvertina jokių papildomų mano pastangų“, „Organizacija atsižvelgia į mano tikslus ir vertybes“, „Organizacija ignoruotų bet kokį mano skundą“, „Organizacija nepaiso mano interesų, kai priima sprendimus, turinčius įtakos man“, „Iškilus problemai organizacija gali padėti“, „Organizacijai rūpi mano gerovė“, „Net jei atlikčiau geriausią darbą, organizacija to nepastebėtų“, „Organizacija yra pasirengusi man padėti, kai man reikia pagalbos“, „Organizacijai rūpi mano bendras pasitenkinimas darbe“, „Jei būtų suteikta galimybė, organizacija pasinaudotų manimi“, „Organizacija rodo labai mažą susirūpinimą manimi“, „Organizacijai rūpi mano nuomonė“, „Organizacija didžiuojasi mano pasiekimais darbe“, „Organizacija stengiasi mano darbą padaryti kuo įdomesni“ (Eisenberger, Huntington, 1986). Organizacinei paramai pasirinkta naudoti būtent ši skalė, kadangi naudojant šią skalę galima įvertinti organizacijos indėlį į vyresnius darbuotojus. Taip pat šios skalės pagrįstumas (Cronbach’s alpha) lygus 0,97.

Suvokiamam savęs efektyvumui nustatyti naudojamas E. Pedersen klausimynas. Klausimyną sudaro 4 teiginiai: „Gebu naujomis technologijomis naudotis be kitų pagalbos“, „Man užtenka laiko, kad naujos technologijos leistų man naudingai atlikti savo darbą“, „Turiu pakankamai įgūdžių, reikalingų efektyviai naudotis naujomis technologijomis“, „Gebu gerai naudotis pats/pati naujomis

technologijomis“ (Pedersen, 2009). Šie teiginiai yra vertinami 5 balų Likerto skale (1 – „Visiškai nesutinku“, 2 – „Nesutinku“, 3 – „Nei sutinku, nei nesutinku“, 4 – „Sutinku“, 5 – „Visiškai sutinku“). Ši skalė naudojama įvertinti vyresnio amžiaus darbuotojų suvokiamą savęs efektyvumą, kadangi remiantis atsakymais į pateiktus teiginius galima matyti, kaip darbuotojai vertina savo efektyvumą organizacijoje naudodami naujas technologijas. Taip pat šios skalės pagrįstumas (Cronbach's alpha) lygus 0,82.

Vadovų bei bendradarbių įtakai ir palaikymui buvo naudojamas Vokietijos socialinės paramos klausimynas. Šį klausimyną sudaro 2 klausimai: „Kai turiu klausimų, susijusių su naujų technologijų naudojimu, galiu kreiptis į vadovą ar bendradarbius“, „Kai iškyla problemų naudojant naujas technologijas man vadovai ir bendradarbiai padeda jas išspręsti“. Šie klausimai vertinami 5 balų Likerto skale (1 – „Visiškai nesutinku“, 2 – „Nesutinku“, 3 – „Nei sutinku, nei nesutinku“, 4 – „Sutinku“, 5 – „Visiškai sutinku“) (Lang, Beyer ir kt., 2019). Naudojant šią skalę yra įvertinama, ar vyresni darbuotojai iškilus problemoms naudojantis naujomis technologijomis sulaukia pagalbos iš vadovų ar bendradarbių. Taip pat šios skalės patikimumas (omega) lygus 0,92.

Darbuotojų motyvacijai išmatuoti buvo sudarytas klausimynas remiantis Baskaran, Mahadi ir kt. (2020) publikuotu straipsniu: „*Technology Adoption and Employee's Job Performance: An Empirical Investigation*“. Sudaryto klausimyno teiginiai, tokie kaip „Didžiuojuosi, kai savo darbą atlieku kuo geriau“, „Jaučiuosi nepatenkintas, kai mano gebėjimai neatitinka užduoties atlikimo reikalavimų, susijusių su naujomis technologijomis“, „Darbo efektyvumui padidinti renkuosi naujas technologijas“ matuojami 5 balų Likerto skale (1 – „Visiškai nesutinku“, 2 – „Nesutinku“, 3 – „Nei sutinku, nei nesutinku“, 4 – „Sutinku“, 5 – „Visiškai sutinku“) (Mahadi, Baskaran ir kt., 2020). Ši skalė naudojama darbuotojų motyvacijai vertinti yra tinkama, kadangi skalės pagrįstumas (Cronbach's alpha) lygus 0,7.

Mokymo ir tobulėjimo galimybėms organizacijoje įvertinti Leufven, Vitrakoti ir kt. autoriai (2015) naudojo besimokančių organizacijų dimensijos klausimyną (DLOQ) (angl. Dimensions of Learning Organizations Questionnaire). Šį klausimyną sudaro 4 teiginiai: „Organizacijoje yra įvertinami įgūdžiai, kurie bus reikalingi ateityje darbo užduotims atlikti“, „Organizacijoje kolegos padeda vieni kitiems mokytis“, „Organizacijoje yra suteikiama papildomo laiko mokytis“, „Organizacijoje darbuotojai yra skatinami mokytis“. Šie klausimai matuojami 5 balų Likerto skale (1 – „Visiškai nesutinku“, 2 – „Nesutinku“, 3 – „Nei sutinku, nei nesutinku“, 4 – „Sutinku“, 5 – „Visiškai sutinku“). Šis klausimynas buvo sukurtas įvertinti besimokančią organizaciją, tačiau šį klausimyną taip pat galima panaudoti tiriant mokymosi bei tobulėjimo galimybes, suteikiamas darbuotojams organizacijoje (Leufven, Vitrakoti ir kt., 2015). Šis klausimynas įvertina, ar organizacijoje yra skiriamas dėmesys vyresnio amžiaus darbuotojų mokymo bei tobulėjimo galimybėms. Šios skalės patikimumas (Cronbach's alpha) lygus 0,92 (Armstrong, Foley, 2003).

Kompiuteriniams įgūdžiams įvertinti buvo sudarytas klausimynas. Jį sudaro trys teiginiai: „Darbui atlikti naudoju naujas technologijas“, „Darbui atlikti naudodamas naujas technologijas jaučiuosi neužtikrintas savo įgūdžiais“, „Galiu panaudoti savo turimus įgūdžius darbo metu“. Šie teiginiai matuojami 5 balų Likerto skale (1 – „Visiškai nesutinku“, 2 – „Nesutinku“, 3 – „Nei sutinku, nei nesutinku“, 4 – „Sutinku“, 5 – „Visiškai sutinku“).

Kvalifikacijos veiksniai įvertinti buvo sudarytas klausimynas. Jį sudaro du teiginiai: „Manau, kad mano įgyta kvalifikacija padeda man lengviau prisitaikyti dirbant su naujomis technologijomis“, „Jei

mano kvalifikacija būtų aukštesnė, man lengviau būtų dirbti su naujomis technologijomis“. Šio klausimyno teiginiai yra vertinami 5 balų Likerto skale (1 – „Visiškai nesutinku“, 2 – „Nesutinku“, 3 – „Nei sutinku, nei nesutinku“, 4 – „Sutinku“, 5 – „Visiškai sutinku“).

Prisitaikymui prie naujų technologijų vertinti naudojamas Bruque ir kt. autorių prisitaikymo prie naujų technologijų sukurtas klausimynas (Bruque, Moyano ir kt., 2014). Jį sudaro keturi teiginiai: „Aš greitai susipažįstu su naujomis technologijomis“, „Man nėra sunku prisitaikyti prie naujų technologijų“, „Aš sumaniai naudojuosi naujomis technologijomis“, „Gebu tinkamai atlikti darbus naudodamas naujas technologijas“. Šie teiginiai matuojami 5 balų Likerto skale (1 – „Visiškai nesutinku“, 2 – „Nesutinku“, 3 – „Nei sutinku, nei nesutinku“, 4 – „Sutinku“, 5 – „Visiškai sutinku“). Šios skalės pagrįstumas (Cronbach's alpha) lygus 0,8.

Siekiant ištirti su amžiumi susijusių stereotipų įtaką vyresnio amžiaus darbuotojams prisitaikyti buvo pasirinkta naudoti 5 balų Likerto skalę (1 – „Visiškai nesutinku“, 2 – „Nesutinku“, 3 – „Nei sutinku, nei nesutinku“, 4 – „Sutinku“, 5 – „Visiškai sutinku“). Respondentai turėjo atsakyti, kaip jie pritaria arba nepitaria pateiktiems teiginiais. Klausimynas sudarytas autorės remiantis stereotipais, kuriuos išskyrė anglų amerikiečiai. (Field, Burke ir Cooper, 2013).

Klausimai: 1. Vyresni darbuotojai yra konservatyvūs, lėti, nesiklauso jaunesnių darbuotojų. 2. Vyresni darbuotojai yra lojalūs. 3. Kartais vyresni darbuotojai tikisi pagarbos, net manydami, kad jos neužsitarnavo ar padarė ką nors, kad ją prarastų. 4. Dauguma vyresnių darbuotojų nėra pasiruošę naujiems dalykams (naujoms technologijoms). 5. Vyresni darbuotojai yra nelankstūs, bijo pokyčių. 6. Vyresni darbuotojai yra brandūs, stabilūs ir atsidavę. 7. Vyresniems darbuotojams yra sunkiau naudotis naujomis technologijomis, jiems reikia didesnio palaikymo nei jaunesniems darbuotojams. 8. Vyresni darbuotojai yra kantrūs. 9. Vyresni darbuotojai nepasižymi kūrybiškumu. 10. Vyresni darbuotojai turi daug žinių, geba susidoroti su sunkiomis situacijomis.

Veiksniams išmatuoti naudojama 5 balų Likerto skalė. Ši skalė yra efektyviausias būdas įvertinti respondento suvokimo ir nuomonės lygį remiantis pateiktu teiginiu anketose. Likerto skalėje vertinant teiginius yra pateikiami skirtingi nuomonių laipsniai, kurie suteikia galimybę tiksliau įvertinti respondentų atsakymus.

Tyrimo imtis – vyresnio amžiaus darbuotojai, kurių amžius 50 metų ir daugiau. Tyrimui atlikti reikalingas numatomas respondentų skaičius yra 384. Imties dydis apskaičiuotas remiantis imties dydžio skaičiuokle *Survey Monkey* pasirenkant 5 % paklaidą ir 95 % patikimumą. Remiantis oficialios statistikos portalo duomenimis, 2021 metais Lietuvoje vyresnių nei 50 metų vyrų ir moterų darbo jėgos skaičius siekė 305,4 tūkstančius (Oficialiosios statistikos portalas, 2021). Pasirinktas tyrimo imties atrankos būdas – netikimybinė neatsitiktinė patogioji atranka. Šis tyrimo imties atrankos būdas pasirinktas, kadangi respondentai nėra parenkami atsitiktinai, o pasirinktas tam tikras amžiaus intervalas.

4. VYRESNIO AMŽIAUS DARBUOTOJŲ PRISITAIKYMĄ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ PRIE NAUJŲ TECHNOLOGIJŲ TYRIMO REZULTATAI IR DISKUSIJA

Šiame skyriuje pateikiami veiksmų, lemiančių vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų, tyrimo rezultatai.

4.1. Empirinio tyrimo respondentų charakteristikų analizė

Empiriniame tyrime dalyvavo 247 respondentai (6 lentelė). Lentelėje pateikiamos respondentų demografinės charakteristikos.

6 lentelė. Respondentų demografinės charakteristikos

Demografinės charakteristikos	Kriterijai	Respondentų skaičius	Procentai
Lytis	Vyras	79	32
	Moteris	168	68
Amžius	50–54 m.	123	49,8
	55–59 m.	80	32,4
	60–64 m.	30	12,1
	Daugiau nei 64 m.	14	5,7
Išsilavinimas	Vidurinis	24	9,7
	Profesinis	37	15
	Aukštasis neuniversitetinis	41	16,6
	Aukštasis universitetinis	145	58,7
Darbo stažas	<1 m.	6	2,4
	1–5 m.	30	12,1
	5–10 m.	43	17,4
	>10 m.	168	68
Organizacijos veiklos rūšis	Gamyba	65	26,3
	Prekyba	26	10,5
	Paslaugos	47	19
	Švietimas	94	38,1
	Kita	15	6,1
Organizacijos veiklos sektorius	Privatus	79	32
	Viešasis	168	68
Viso		247	100

Atlikus empirinio tyrimo respondentų demografinių charakteristikų analizę iš 247 respondentų, 79 respondentai yra vyrai (32 %) ir 168 respondentų yra moterys (68 %).

Analizuojant respondentų amžių, 123 respondentų (49,8 %) yra 50 – 54 metų amžiaus; 80 respondentų (32,4 %) – 55–59 metų amžiaus; 30 respondentų (12,1 %) – 60–64 metų amžiaus; 14 respondentų (5,7 %) yra sulaukę daugiau nei 64 metų amžiaus.

Pagal respondentų išsilavinimą, 24 tiriamieji (9,7 %) turi įgiję vidurinį išsilavinimą; 37 respondentai (15 %) – profesinį išsilavinimą; 41 tiriamasis (16,6 %) – aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą; 145 respondentai (58,7 %) – aukštąjį universitetinį išsilavinimą.

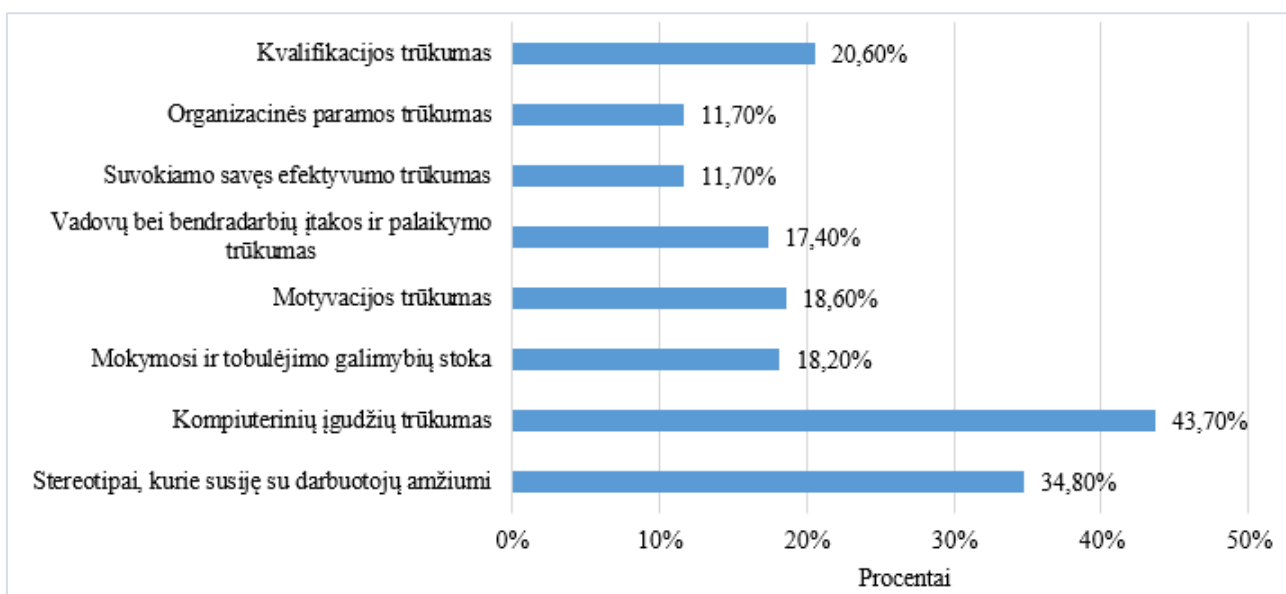
Viso 6 respondentai (2,4 %) organizacijoje dirba mažiau nei metus; 30 tiriamųjų (12,1 %) – 1–5 metus; 43 respondentai (17,4 %) – 5–10 metų; 168 tiriamieji (68 %) – daugiau nei 10 metų.

Analizuojant organizacijos veiklos rūšis, kuriose dirba respondentai, iš 247 respondentų, 65 (26,3 %) dirba gamybos srityje; 26 (10,5 %) – prekybos srityje; 47 (19 %) – paslaugų srityje; 94 (38,1 %) – švietimo srityje, o 15 (6,1 %) respondentų pasirinko kitą organizacijos veiklos rūšį ir patys įrašė atsakymą.

Pagal organizacijos veiklos sektorius, 79 (32 %) respondentų dirba privačiame sektoriuje, o 168 (68 %) respondentų dirba viešajame sektoriuje.

4.2. Vyresnio amžiaus darbuotojų pritaikymo prie naujų technologijų rezultatų analizė

Norint nustatyti, su kokias sunkumais susiduria vyresnio amžiaus darbuotojai pritaikant prie naujų technologijų organizacijoje, visų pirma, respondentams buvo užduotas klausimas – *su kokiomis problemomis susiduriate dirbant su naujomis technologijomis* (10 pav.)?



10 pav. Sunkumai, su kuriais susiduria vyresnio amžiaus darbuotojai

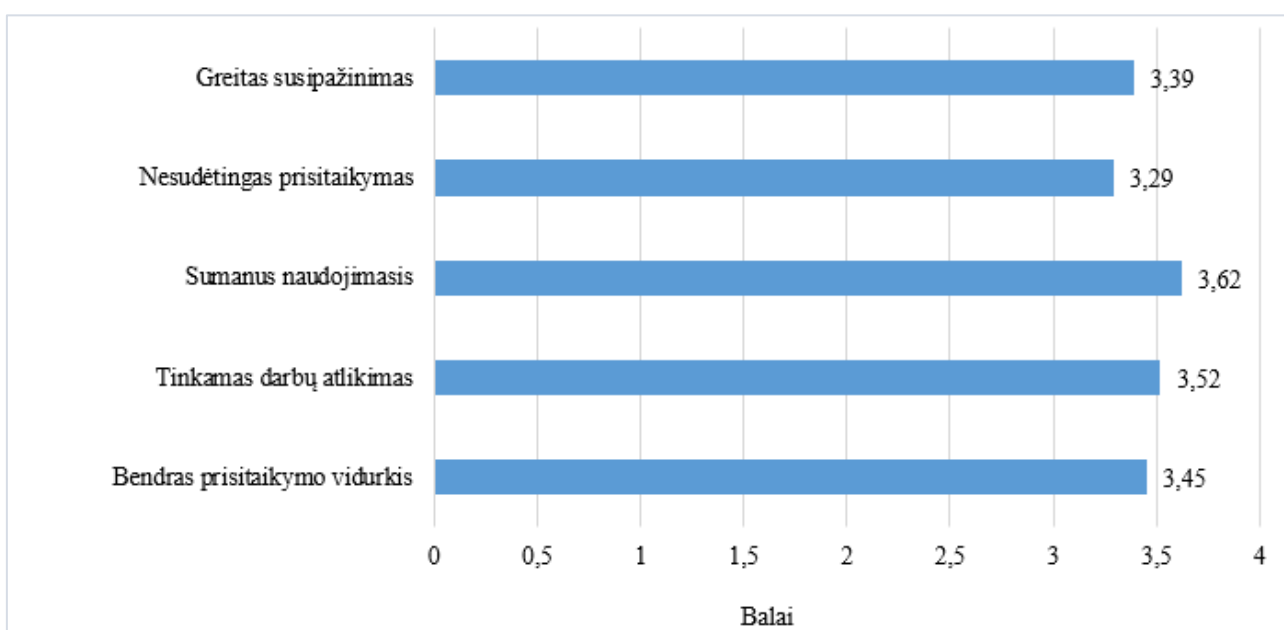
Analizuojant sunkumus, su kuriais susiduria vyresnio amžiaus darbuotojai organizacijose, matoma, jog daugiausia respondentų – 43,70 % susiduria su kompiuterinių įgūdžių trūkumu. Taip pat dažnai pasitaikantis sunkumas, su kuriuo tenka susidurti respondentams – stereotipai, susiję su darbuotojų amžiumi (34,80 %). Panašus procentas tiriamųjų susiduria su kvalifikacijos trūkumu – 20,60 %, vadovų ir bendradarbių palaikymo trūkumu – 17,40 %, motyvacijos trūkumu – 18,60 %, mokymosi ir tobulėjimo galimybių stoka – 18,20. Mažiausiai respondentai susiduria su organizacinės paramos (11,70 %) ir suvokiamo savęs efektyvumo (11,70 %) trūkumu.

Tiriant vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų buvo nustatoma prisitaikymo prie naujų technologijų raiška tiriamųjų tarpe (7 lentelė).

7 lentelė. Prisitaikymo prie naujų technologijų reikšmių vidurkiai

	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
Bendras prisitaikymo vidurkis	3,45	0,83
Greitas susipažinimas	3,39	0,94
Nesudėtingas prisitaikymas	3,29	1,01
Sumanus naudojimas	3,62	1,05
Tinkamas darbų atlikimas	3,52	0,89

Prisitaikymo prie naujų technologijų raiška respondentų tarpe (11 pav.).

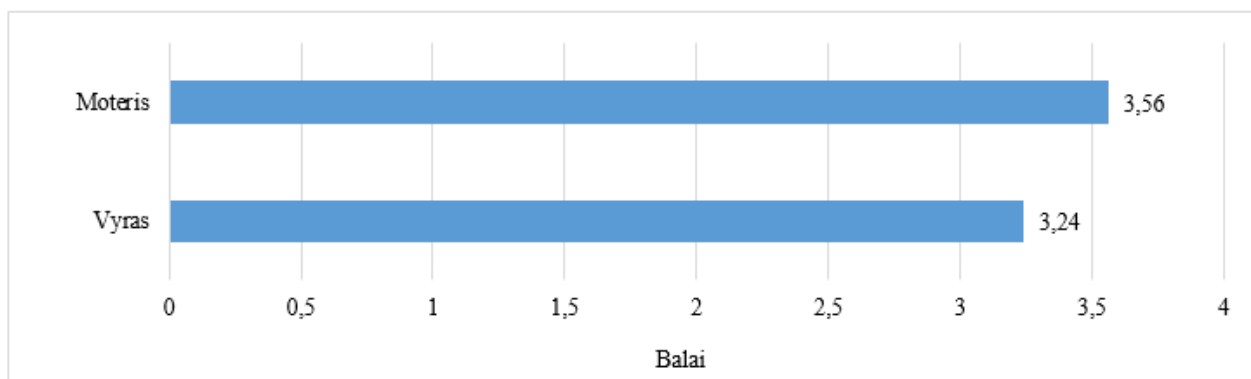


11 pav. Prisitaikymo prie naujų technologijų raiška

Atlikus analizę, pastebima, jog respondentai yra linkę sumaniai naudotis (vidurkis – 3,62) ir tinkamai atlikti darbus (vidurkis – 3,52) naudojant naujas technologijas, kadangi šie vidurkiai yra aukštesni už bendrą prisitaikymo prie naujų technologijų vidurkį – 3,45. Respondentai vidutiniškai vertina greitą susipažinimą su naujomis technologijomis (vidurkis – 3,39) ir nesudėtingą prisitaikymą prie naujų technologijų (vidurkis – 3,29).

Atliekant vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymo prie naujų technologijų analizę, buvo išanalizuotas prisitaikymo vidurkis pagal demografinius rodiklius: lytį, amžių, išsilavinimą, darbo stažą organizacijoje.

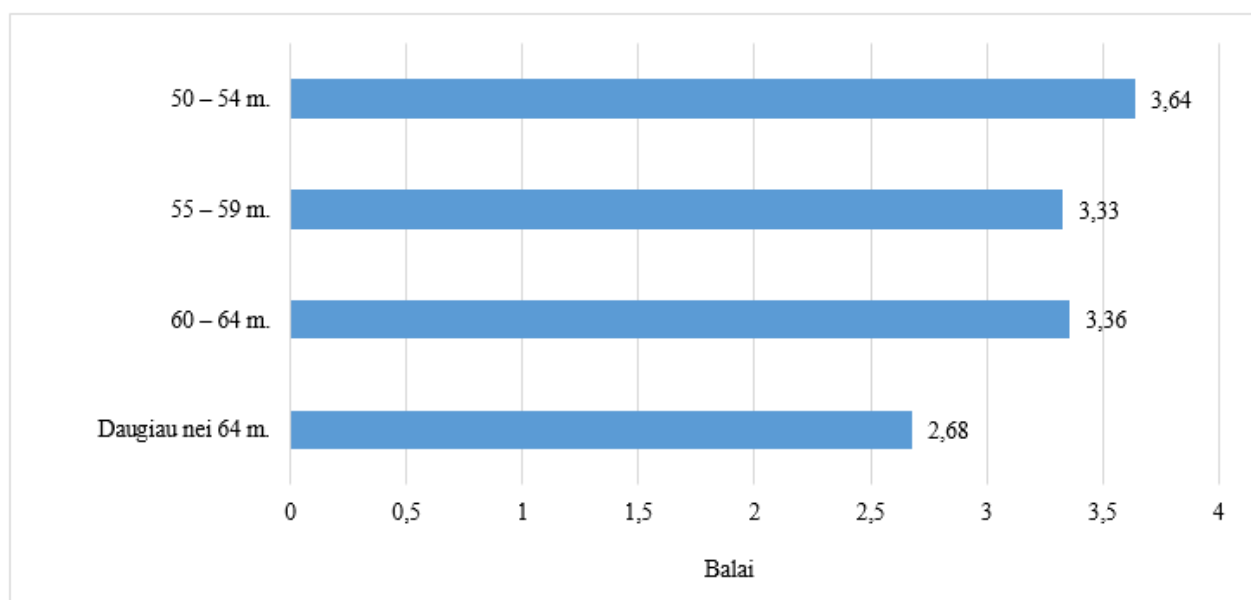
Paveiksle pateikiama, kaip prisitaikymas prie naujų technologijų pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal lytį (12 pav.).



12 pav. Prisisitaikymo prie naujų technologijų raiška pagal respondentų lytį

Atlikus analizę, pastebima, jog moterims yra lengviau prisitaikyti prie naujų technologijų, kadangi moterų prisitaikymo vidurkis – 3,56 yra didesnis nei vyrų (vidurkis – 3,24).

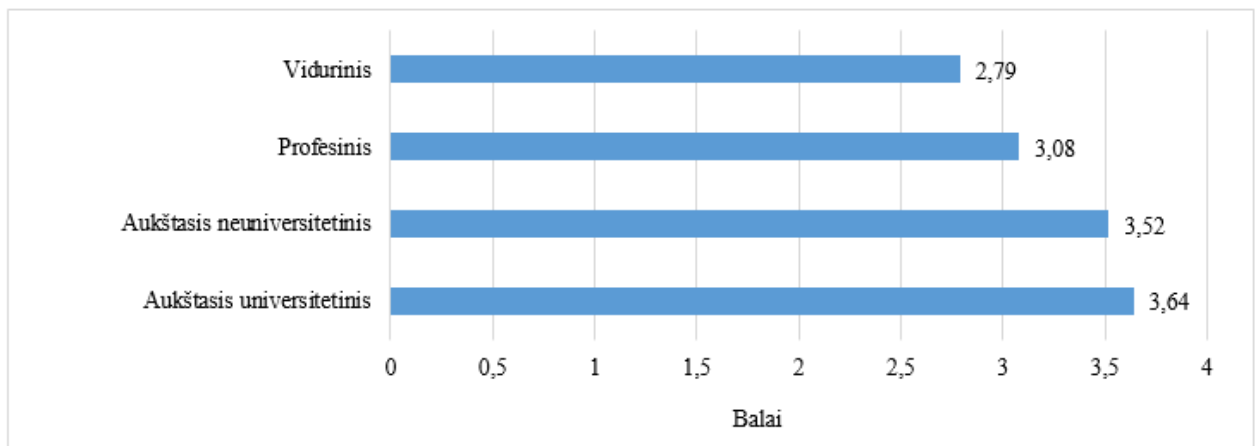
Paveiksle pateikiama, kaip prisitaikymas prie naujų technologijų pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal amžių (13 pav.).



13 pav. Prisisitaikymo prie naujų technologijų raiška pagal respondentų amžių

Analizuojant prisitaikymą prie naujų technologijų pagal respondentų amžių, pastebima, jog 50–54 metų respondentams, lyginant su kitų amžiaus grupių prisitaikymu prie naujų technologijų, yra lengviausia prisitaikyti, kadangi šios amžiaus grupės prisitaikymo vidurkis yra lygus 3,64. Šiek tiek sunkiau prisitaikyti yra 55–59 metų (vidurkis – 3,33) ir 60–64 metų (vidurkis – 3,36) respondentams. Sunkiausia prisitaikyti prie naujų technologijų yra respondentams, kurių amžius didesnis nei 64 metai, kadangi šios grupės respondentų prisitaikymo vidurkis yra mažiausias – 2,68.

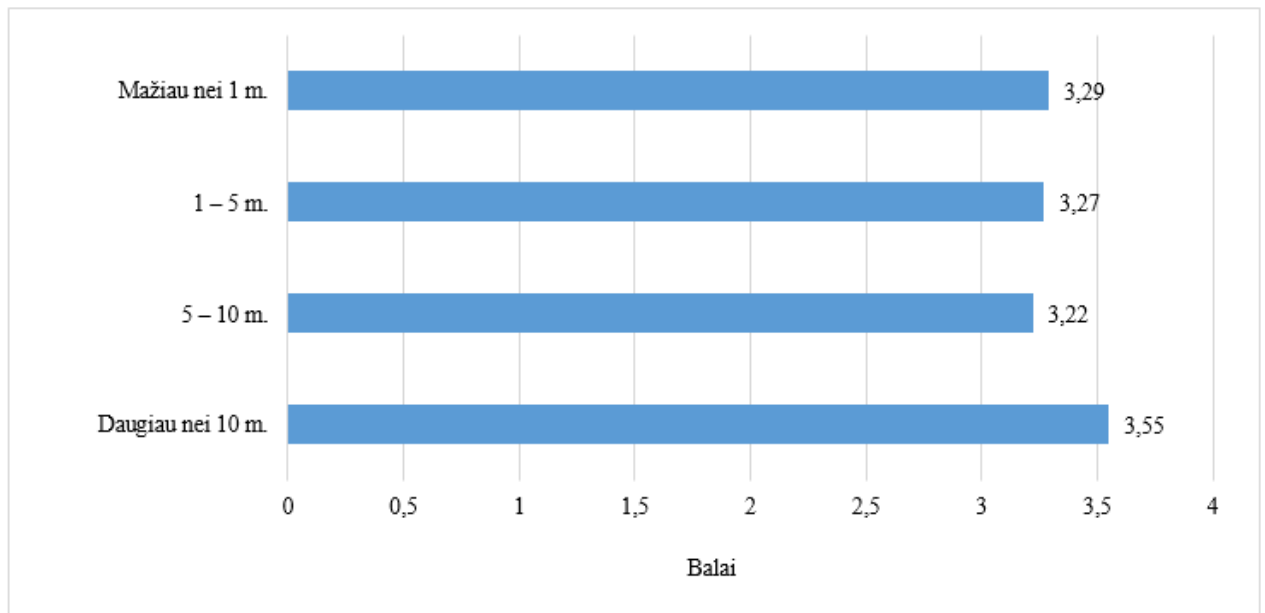
Paveiksle pateikiama, kaip prisitaikymas prie naujų technologijų pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal išsilavinimą (14 pav.).



14 pav. Pristatymo prie naujų technologijų raiška pagal respondentų išsilavinimą

Analizuojant pristatymą prie naujų technologijų pagal respondentų išsilavinimą, pastebima, jog aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintiems respondentams lengviausia prisitaikyti prie naujų technologijų (vidurkis – 3,64), lyginant su kitais išsilavinimo lygiais. Šiek tiek sunkiau prisitaikyti prie naujų technologijų aukštąjį neuniversitetinį (vidurkis – 3,52) ir profesinį išsilavinimą (vidurkis – 3,08) turintiems respondentams. Sunkiausia prisitaikyti vidurinį išsilavinimą įgijusiems respondentams (vidurkis – 2,79).

Paveiksle pateikiama, kaip pristatymas prie naujų technologijų pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal darbo stažą (15 pav.).



15 pav. Pristatymo prie naujų technologijų raiška pagal respondentų darbo stažą

Atlikus analizę, pastebima, jog tiriamiesiems, kurių darbo stažas organizacijose yra daugiau nei 10 metų, yra lengviausia prisitaikyti prie naujų technologijų (vidurkis 3,55), lyginant su kitų respondentų darbo stažo trukme. Šiek tiek sunkiau prisitaikyti respondentams, kurių darbo stažas organizacijose

yra mažiau nei 1 metai (vidurkis – 3,29) ir 1–5 metai (vidurkis – 3,27). Sunkiausia prisitaikyti yra 5–10 metų darbo stažą turintiems respondentams (vidurkis 3,22).

4.3. Organizacinių veiksnių, lemiančių vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų, rezultatų analizė

Analizuojant veiksnius, lemiančius vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų, visų pirma yra analizuojami organizaciniai veiksniai – vadovų bei bendradarbių įtaka ir palaikymas, organizacinė parama, mokymosi ir tobulėjimo galimybės bei stereotipai, susiję su darbuotojų amžiumi.

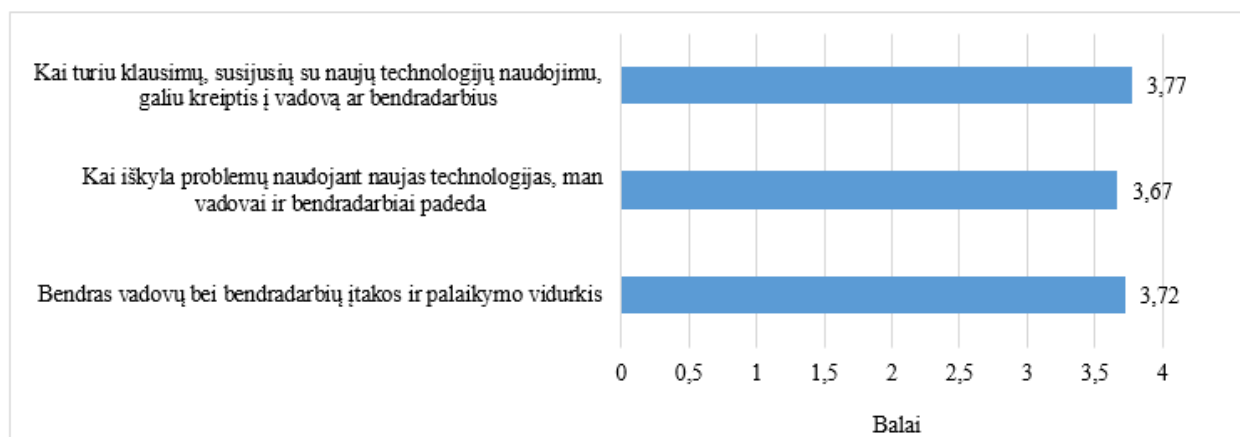
Vadovų bei bendradarbių įtaka ir palaikymas

Buvo nustatyta vadovų bei bendradarbių įtakos ir palaikymo raiška tiriamųjų tarpe (8 lentelė).

8 lentelė. Vadovų bei bendradarbių įtakos ir palaikymo reikšmių vidurkiai

	Vidurkiai	Standartinis nuokrypis
Bendras vadovų bei bendradarbių įtakos ir palaikymo vidurkis	3,72	0,92
Kai turiu klausimų, susijusių su naujų technologijų naudojimu, galiu kreiptis į vadovą ar bendradarbius	3,77	0,96
Kai iškyla problemų naudojant naujas technologijas, man vadovai ir bendradarbiai padeda	3,67	1,00

Analizuojant organizacinių veiksnių, lemiančių vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų, buvo vertinamas respondentų požiūris apie vadovų bei bendradarbių įtaką ir palaikymą (16 pav.).

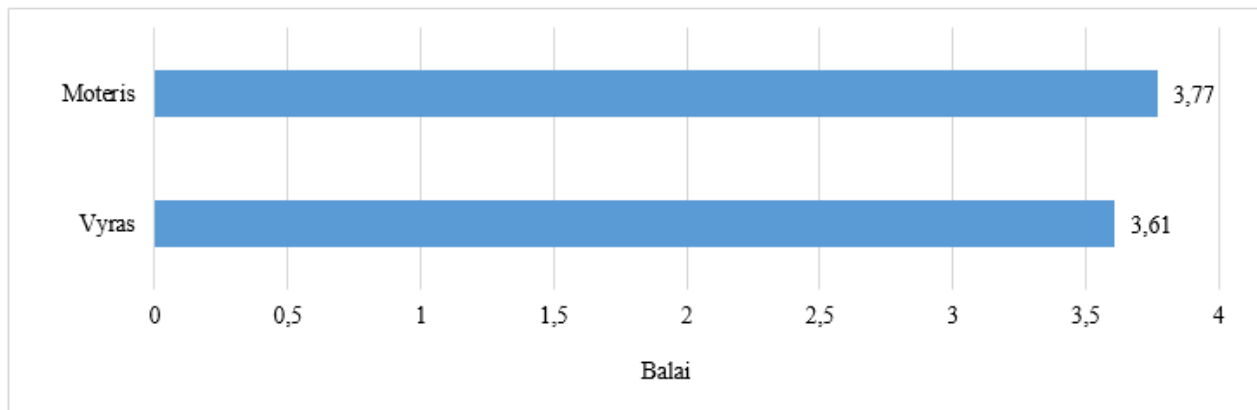


16 pav. Vadovų bei bendradarbių įtakos ir palaikymo raiška

Atlikus analizę matoma, jog didžioji dalis respondentų pritaria teiginiui „Kai turiu klausimų, susijusių su naujų technologijų naudojimu, galiu kreiptis į vadovą ar bendradarbius“ (vidurkis – 3,77). Šio teiginio vidurkis lyginant su bendru vadovų bei bendradarbių įtakos ir palaikymo vidurkiu – 3,72 yra didesnis. Šiek tiek mažiau respondentai pritaria teiginiui „Kai iškyla problemų naudojant naujas technologijas, man vadovai ir bendradarbiai padeda“ (vidurkis – 3,67). Šio teiginio vidurkis yra šiek tiek mažesnis už bendrą vadovų bei bendradarbių įtakos ir palaikymo vidurkį – 3,72.

Analizuojant organizacinius veiksmus, lemiančius vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų, buvo išanalizuotas vadovų bei bendradarbių įtakos ir palaikymo vidurkis pagal demografinius rodiklius: lytį, amžių, išsilavinimą, darbo stažą organizacijoje.

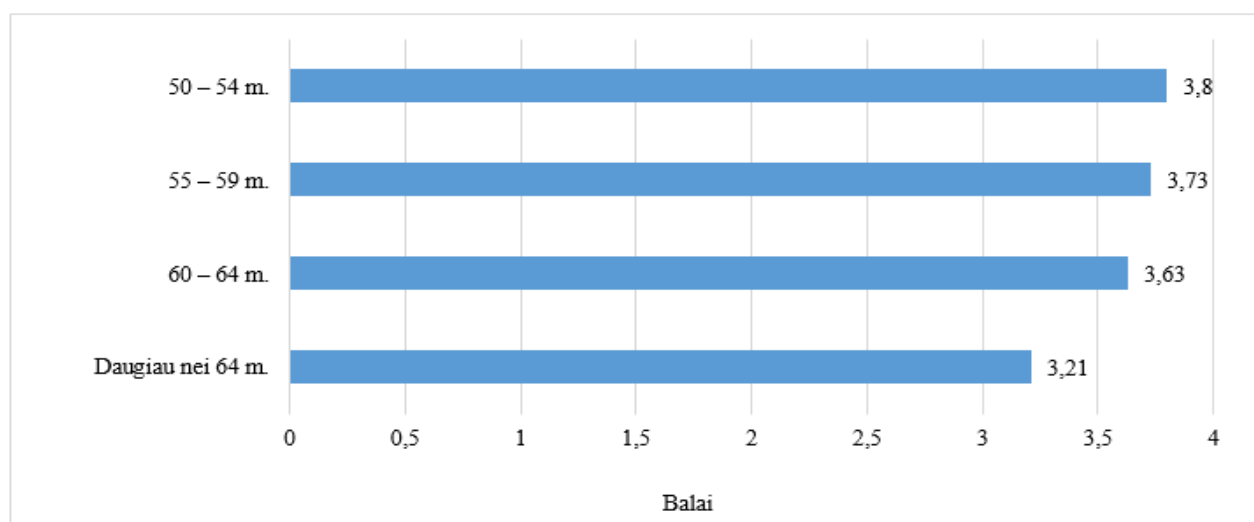
Paveiksle pateikiama, kaip vadovų bei bendradarbių įtaka ir palaikymas pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal lytį (17 pav.).



17 pav. Vadovų bei bendradarbių įtakos ir palaikymo raiška pagal respondentų lytį

Atlikus analizę, pastebima, jog moterys (vidurkis – 3,77) sulaukia didesnio vadovų bei bendradarbių įtakos ir palaikymo nei vyrai (vidurkis – 3,61).

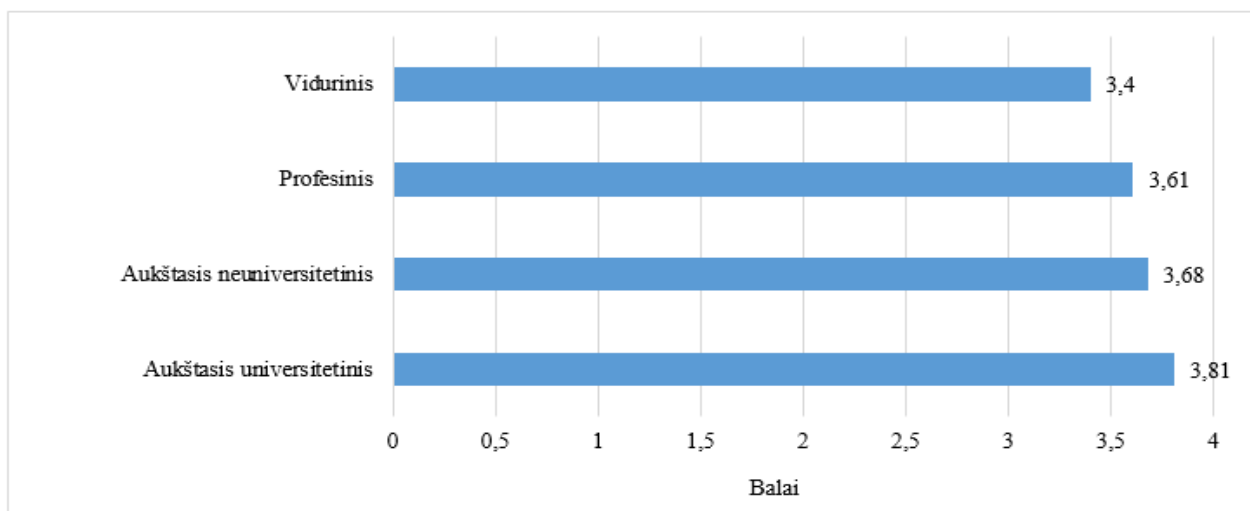
Paveiksle pateikiama, kaip vadovų bei bendradarbių įtaka ir palaikymas pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal amžių (18 pav.).



18 pav. Vadovų bei bendradarbių įtakos ir palaikymo raiška pagal respondentų amžių

Analizuojant vadovų bei bendradarbių įtaką ir palaikymą pagal respondentų amžių, pastebima, kad daugiausiai vadovų bei bendradarbių įtakos ir palaikymo sulaukia 50–54 metų amžiaus (vidurkis – 3,80) respondentai. Su mažesniu vadovų bei bendradarbių įtaka ir palaikymu susiduria 55–59 metų (vidurkis – 3,73) ir 60–64 metų (vidurkis – 3,63) respondentai. Mažiausiai įtakos ir palaikymo iš vadovų bei bendradarbių sulaukia vyresni nei 64 metų (vidurkis – 3,21) respondentai.

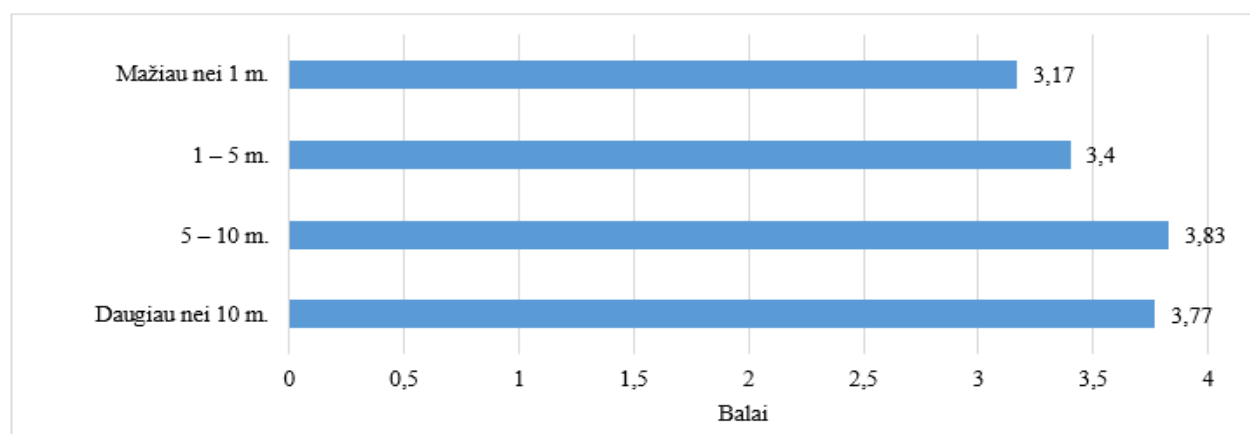
Paveiksle pateikiama, kaip vadovų bei bendradarbių įtaka ir palaikymas pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal išsilavinimą (19 pav.).



19 pav. Vadovų bei bendradarbių įtakos ir palaikymo raiška pagal respondentų išsilavinimą

Atlikus analizę pastebima, jog aukštąjį universitetinį išsilavinimą (vidurkis – 3,81) turintys respondentai sulaukia daugiausiai vadovų bei bendradarbių įtakos ir palaikymo. Aukštąjį neuniversitetinį (vidurkis – 3,68) ir profesinį (vidurkis – 3,61) išsilavinimą įgiję respondentai susiduria su mažesniu vadovų bei bendradarbių įtaka ir palaikymu. Mažiausiai vadovų bei bendradarbių įtakos ir palaikymo sulaukia vidurinį išsilavinimą (vidurkis – 3,40) turintys respondentai.

Paveiksle pateikiama, kaip vadovų bei bendradarbių įtaka ir palaikymas pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal darbo stažą organizacijoje (20 pav.).



20 pav. Vadovų bei bendradarbių įtakos ir palaikymo raiška pagal respondentų darbo stažą

Atlikus analizę pastebima, jog tiriamieji, kurių darbo stažas organizacijose yra 5 – 10 metų (vidurkis – 3,83), susiduria su didžiausiu vadovų bei bendradarbių įtaka ir palaikymu. Mažiau palaikymo ir įtakos iš vadovų bei bendradarbių sulaukia respondentai, dirbantys organizacijoje daugiau nei 10

metų (vidurkis – 3,77) ir 1 – 5 metus (vidurkis – 3,40). Mažiausiai vadovų bei bendradarbių įtakos ir palaikymo sulaukia mažiau nei 1 metus (vidurkis – 3,17) organizacijoje dirbantys respondentai.

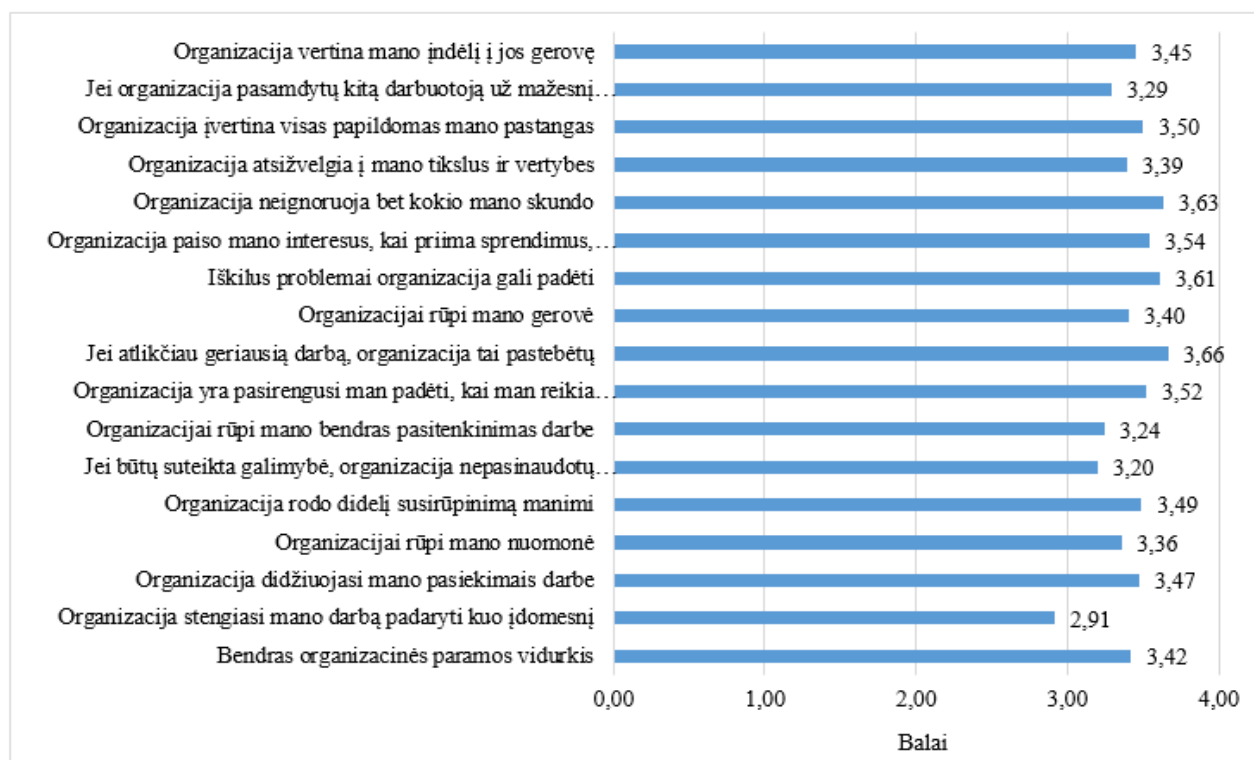
Organizacinė parama

Buvo nustatyta organizacinės paramos raiška tiriamųjų tarpe (9 lentelė).

9 lentelė. Organizacinės paramos reikšmių vidurkiai

	Vidurkiai	Standartinis nuokrypis
Bendras organizacinės paramos vidurkis	3,42	0,65
Organizacija vertina mano indėlį į jos gerovę	3,45	0,91
Jei organizacija pasamdytų kitą darbuotoją už mažesnę atlyginimą, kad pakeistų mane, ji taip nepadarytų	3,29	1,17
Organizacija įvertina visas papildomas mano pastangas	3,50	1,04
Organizacija atsižvelgia į mano tikslus ir vertybes	3,39	0,93
Organizacija neignoruoja bet kokio mano skundo	3,63	0,97
Organizacija paiso mano interesus, kai priima sprendimus, turinčius įtakos man	3,54	1,01
Iškylus problemai organizacija gali padėti	3,61	0,97
Organizacijai rūpi mano gerovė	3,40	0,85
Jei atlikčiau geriausią darbą, organizacija tai pastebėtų	3,66	1,03
Organizacija yra pasirengusi man padėti, kai man reikia pagalbos	3,52	0,91
Organizacijai rūpi mano bendras pasitenkinimas darbe	3,24	0,95
Jei būtų suteikta galimybė, organizacija nepasinaudotų manimi	3,20	1,07
Organizacija rodo didelį susirūpinimą manimi	3,49	0,96
Organizacijai rūpi mano nuomonė	3,36	0,90
Organizacija didžiuojasi mano pasiekimais darbe	3,47	0,89
Organizacija stengiasi mano darbą padaryti kuo įdomesnę	2,91	0,91

Analizuojant organizacinių veiksnių, lemiančių vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų, buvo vertinamas respondentų požiūris apie organizacinę paramą (21 pav.).

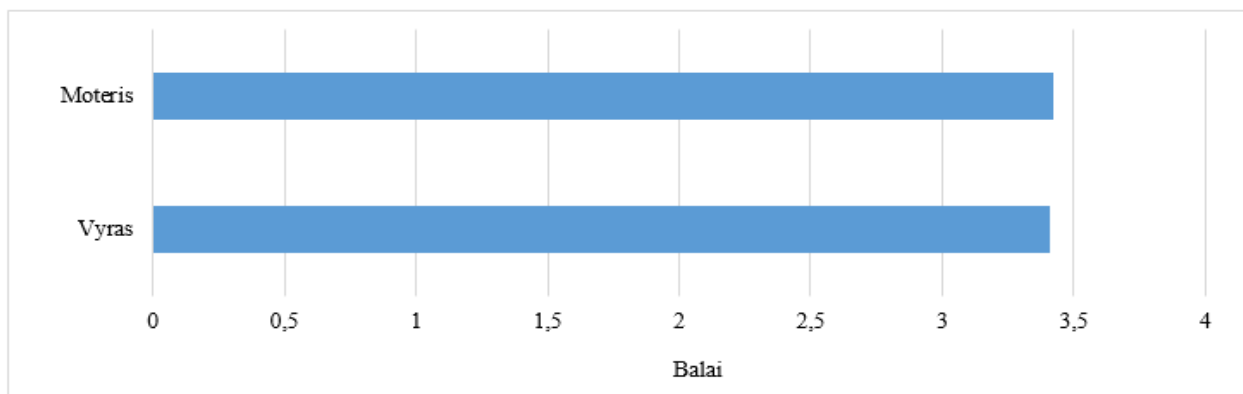


21 pav. Organizacinės paramos raiška

Atlikus analizę, pastebima, jog didžioji dauguma respondentų sutinka su teiginiu „Jei atlikčiau geriausią darbą, organizacija tai pastebėtų“. Šio teiginio vidurkis yra 3,66 yra didžiausias ir didesnis už bendrą organizacinės paramos vidurkį – 3,42. Respondentai beveik vienodai vertina teiginius „Organizacija neignoruoja bet kokio mano skundo“ (vidurkis – 3,63) ir „Iškylus problemai organizacija gali padėti“ (vidurkis – 3,61). Šiek tiek mažiau respondentai pritaria teiginiams „Organizacija paiso mano interesus, kai priima sprendimus, turinčius įtakos man“ (vidurkis – 3,54), „Organizacija yra pasirengusi man padėti, kai man reikia pagalbos“ (vidurkis – 3,52), „Organizacija įvertina visas papildomas mano pastangas“ (vidurkis – 3,50), „Organizacija rodo didelį susirūpinimą manimi“ (vidurkis – 3,49), „Organizacija didžiuojasi mano pasiekimais darbe“ (vidurkis – 3,47) ir „Organizacija vertina mano indėlį į jos gerovę“ (vidurkis – 3,45). Šių teiginių vidurkiai yra didesni už bendrą organizacinės paramos vidurkį – 3,42. Teiginių „Organizacijai rūpi mano gerovė“ (vidurkis – 3,40), „Organizacija atsižvelgia į mano tikslus ir vertybes“ (vidurkis – 3,39), „Organizacijai rūpi mano nuomonė“ (vidurkis – 3,36), „Jei organizacija pasamdytų kitą darbuotoją už mažesnę atlyginimą, kad pakeistų mane, ji taip nepadarytų“ (vidurkis – 3,29), „Organizacijai rūpi mano bendras pasitenkinimas darbe“ (vidurkis – 3,24), „Jei būtų suteikta galimybė, organizacija nepasinaudotų manimi“ (vidurkis – 3,20). Šių teiginių vidurkiai yra mažesni už bendrą organizacinės paramos vidurkį – 3,42. Mažiausiai respondentai pritaria teiginiui „Organizacija stengiasi mano darbą padaryti kuo įdomesnę“ (vidurkis – 2,91). Tai rodo, jog daugumos respondentų organizacijos, kuriose jie dirba, nesistengia padaryti darbo kuo įdomesnio.

Analizuojant organizacinius veiksmus, lemiančius vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų, buvo išanalizuotas organizacinės paramos vidurkis pagal demografinius rodiklius: lytį, amžių, išsilavinimą, darbo stažą organizacijoje.

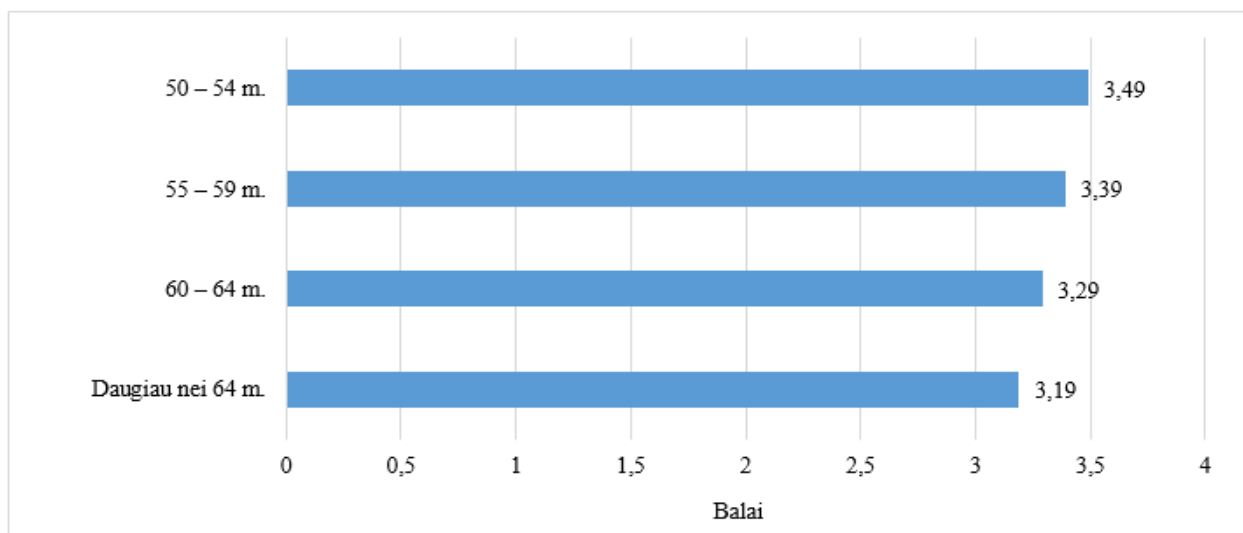
Paveiksle pateikiama, kaip organizacinė parama pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal lytį (22 pav.).



22 pav. Organizacinės paramos raiška pagal respondentų lytį

Atlikus analizę, pastebima, jog tiek moterys (vidurkis – 3,42), tiek vyrai (vidurkis – 3,41) vienodai jaučia organizacinę paramą iš organizacijos, kurioje dirba.

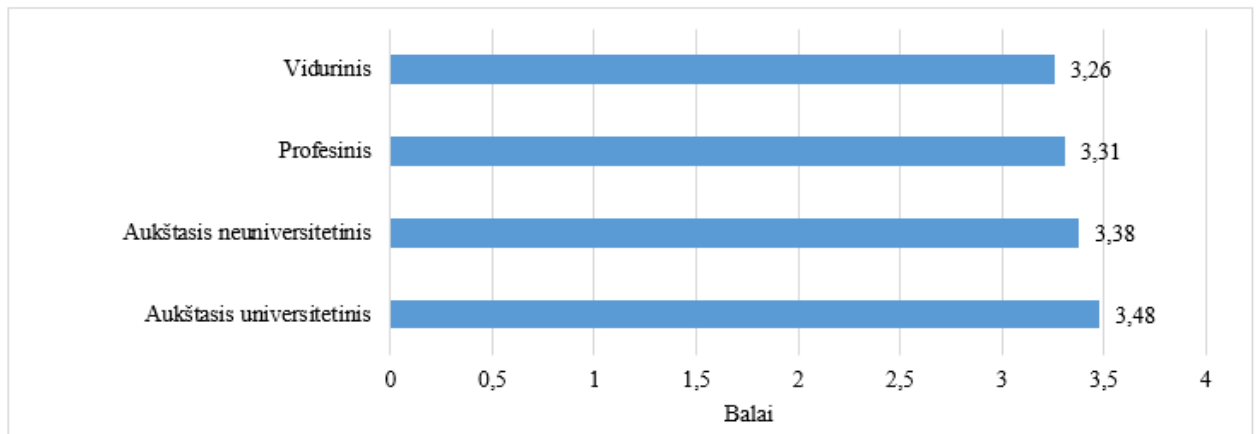
Paveiksle pateikiama, kaip organizacinė parama pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal amžių (23 pav.).



23 pav. Organizacinės paramos raiška pagal respondentų amžių

Analizuojant organizacinę paramą pagal respondentų amžių, pastebima, jog didžiausią organizacinę paramą iš organizacijos jaučia 50–54 metų amžiaus (vidurkis – 3,49) respondentai. Mažiau organizacinės paramos sulaukia tiriamieji, kurie yra 55–59 metų (vidurkis – 3,39) ir 60–64 metų (vidurkis – 3,29) respondentai. Mažiausiai organizacinę paramą jaučia vyresni nei 64 metų (vidurkis – 3,19) respondentai.

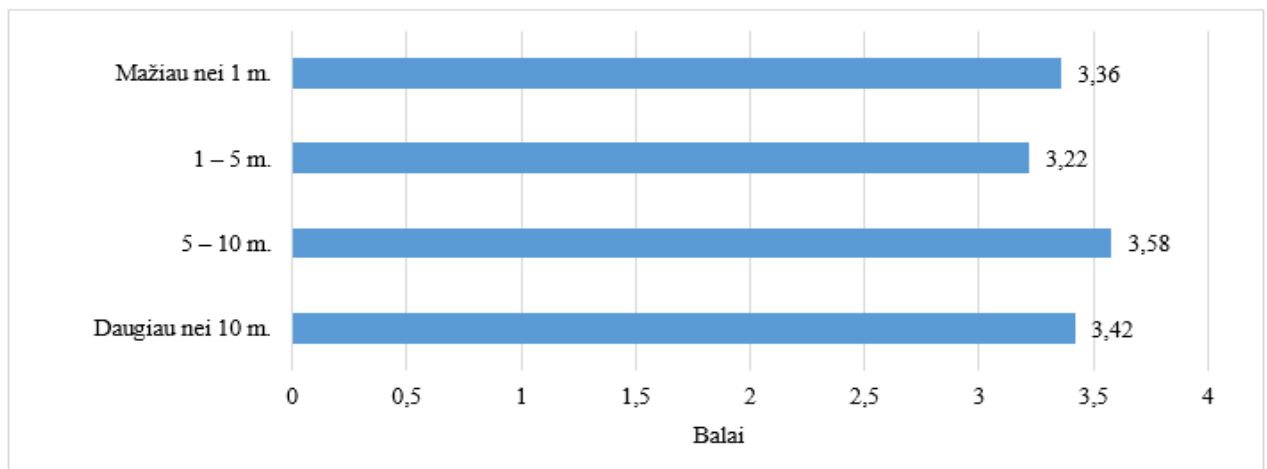
Paveiksle pateikiama, kaip organizacinė parama pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal išsilavinimą (24 pav.).



24 pav. Organizacinės paramos raiška pagal respondentų išsilavinimą

Atlikus analizę, pastebima, jog Aukštąjį universitetinį išsilavinimą (vidurkis – 3,48) turintys respondentai sulaukia didžiausios paramos. Aukštąjį neuniversitetinį (vidurkis – 3,38) ir profesinį (vidurkis – 3,31) įgiję respondentai sulaukia šiek tiek mažiau organizacinės paramos iš organizacijos, kurioje dirba. Mažiausiai organizacinės paramos sulaukia vidurinį (vidurkis – 3,26) išsilavinimą turintys respondentai.

Paveiksle pateikiama, kaip organizacinė parama pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal darbo stažą (25 pav.).



25 pav. Organizacinės paramos raiška pagal respondentų darbo stažą

Atlikus analizę, pastebima, jog tiriamieji, kurių darbo stažas organizacijose yra 5–10 metų (vidurkis – 3,58), jaučia didžiausią organizacinę paramą iš organizacijos, kurioje dirba, lyginant su kitomis darbo stažo trukmės grupėmis. Šiek tiek mažiau organizacinės paramos sulaukia respondentai, kurie yra organizacijoje dirba daugiau nei 10 metų (vidurkis – 3,42) ir mažiau nei 1 metus (vidurkis – 3,36) organizacijoje dirbantys respondentai. Mažiausiai organizacinės paramos sulaukia tie respondentai, kurie organizacijose dirba mažiau 1–5 metus (vidurkis – 3,22).

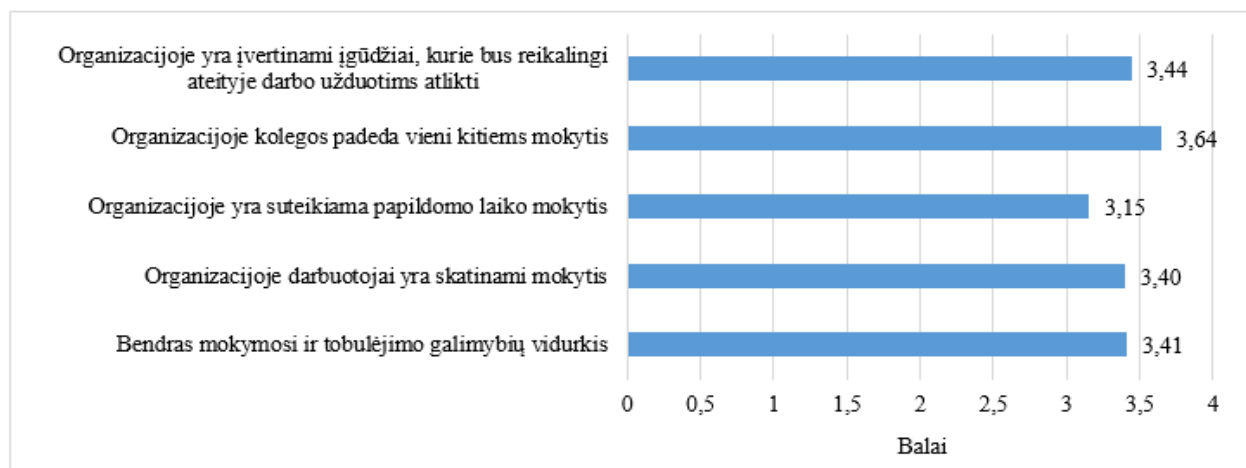
Mokymosi ir tobulėjimo galimybės

Buvo nustatyta mokymosi ir tobulėjimo galimybių raiška tiriamųjų tarpe (10 lentelė).

10 lentelė. Mokymosi ir tobulėjimo galimybių reikšmių vidurkiai

	Vidurkiai	Standartinis nuokrypis
Bendras mokymosi ir tobulėjimo galimybių vidurkis	3,41	0,79
Organizacijoje yra įvertinami įgūdžiai, kurie bus reikalingi ateityje darbo užduotims atlikti	3,44	0,85
Organizacijoje kolegos padeda vieni kitiems mokytis	3,64	0,98
Organizacijoje yra suteikiama papildomo laiko mokytis	3,15	1,04
Organizacijoje darbuotojai yra skatinami mokytis	3,40	1,03

Analizuojant organizacinių veiksnių, lemiančių vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų, buvo vertinamas respondentų požiūris apie organizacijos suteikiamas mokymosi ir tobulėjimo galimybes (26 pav.).

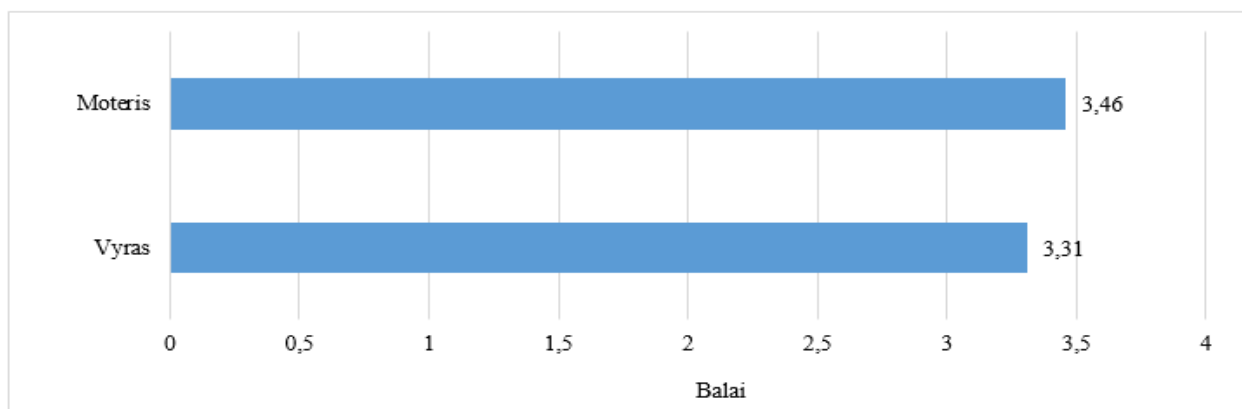


26 pav. Mokymosi ir tobulėjimo galimybių raiška

Atlikus analizę, pastebima, jog didžioji dalis respondentų labiausiai pritaria teiginiui „Organizacijoje kolegos padeda vieni kitiems mokytis“ (vidurkis – 3,64). Šiek tiek mažiau respondentai pritaria teiginiam „Organizacijoje yra įvertinami įgūdžiai, kurie bus reikalingi ateityje darbo užduotims atlikti“ (vidurkis – 3,44) ir „Organizacijoje darbuotojai yra skatinami mokytis“ (vidurkis – 3,40). Mažiausiai respondentai pritaria teiginiui „Organizacijoje yra suteikiama papildomo laiko mokytis“ (vidurkis – 3,15). Šio teiginio vidurkis yra mažesnis už bendrą mokymosi ir tobulėjimo galimybių vidurkį – 3,41.

Analizuojant organizacinius veiksnius, lemiančius vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų, buvo išanalizuotas mokymosi ir tobulėjimo galimybių vidurkis pagal demografinius rodiklius: lytį, amžių, išsilavinimą, darbo stažą organizacijoje.

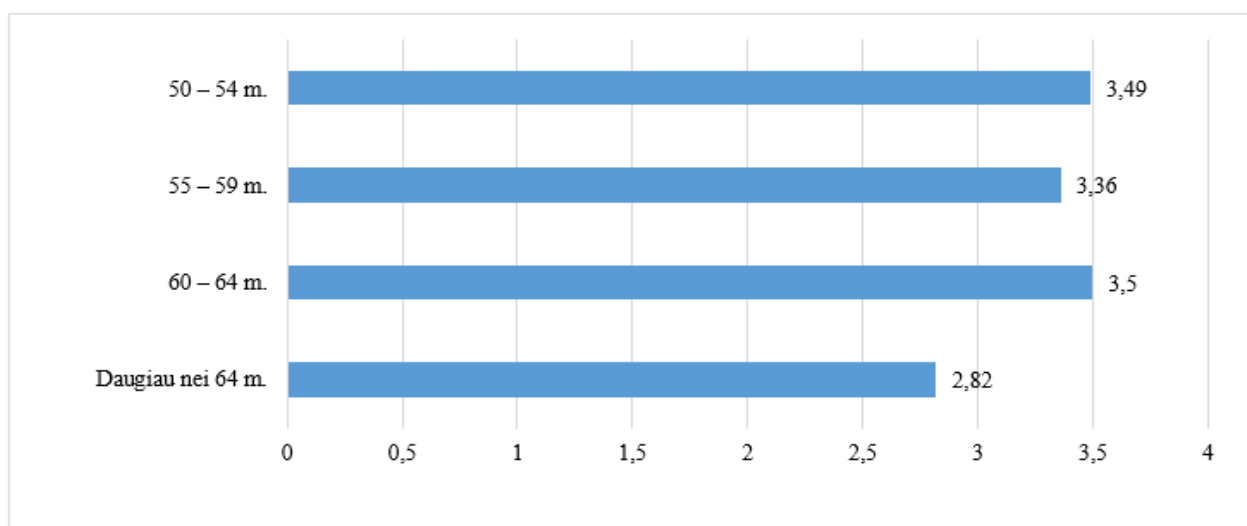
Paveiksle pateikiama, kaip mokymosi ir tobulėjimo galimybės pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal lytį (27 pav.).



27 pav. Mokymosi ir tobulėjimo galimybių raiška pagal respondentų lytį

Atlikus analizę, pastebima, jog moterys (vidurkis – 3,46) susiduria su didesnėmis mokymosi ir tobulėjimo galimybėmis organizacijose nei vyrai (vidurkis – 3,31).

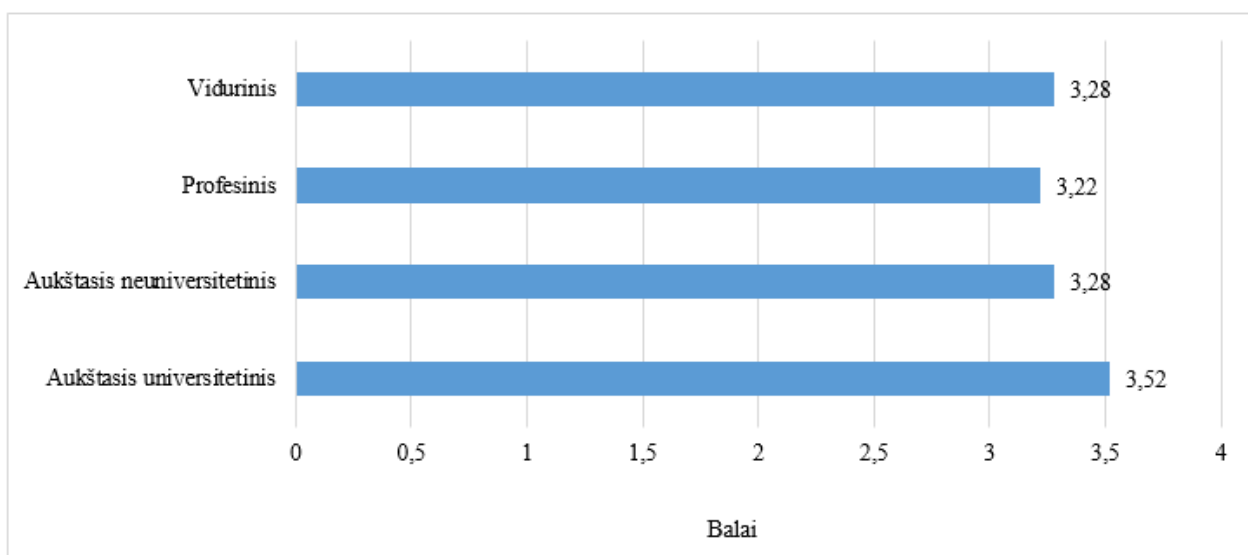
Paveiksle pateikiama, kaip mokymosi ir tobulėjimo galimybės pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal amžių (28 pav.).



28 pav. Mokymosi ir tobulėjimo galimybių raiška pagal respondentų amžių

Atlikus mokymosi ir tobulėjimo galimybių analizę pagal amžių, pastebima, jog aukščiausiai mokymosi ir tobulėjimo galimybes organizacijoje vertina 50–54 metų amžiaus (vidurkis – 3,50) ir 50–54 metų (vidurkis – 3,49) respondentai. Su mažesnėmis mokymosi ir tobulėjimo galimybėmis susiduria 55–59 metų (vidurkis – 3,36) respondentai. Mažiausiai mokymosi ir tobulėjimo galimybių sulaukia vyresni nei 64 metų (vidurkis – 2,82) respondentai.

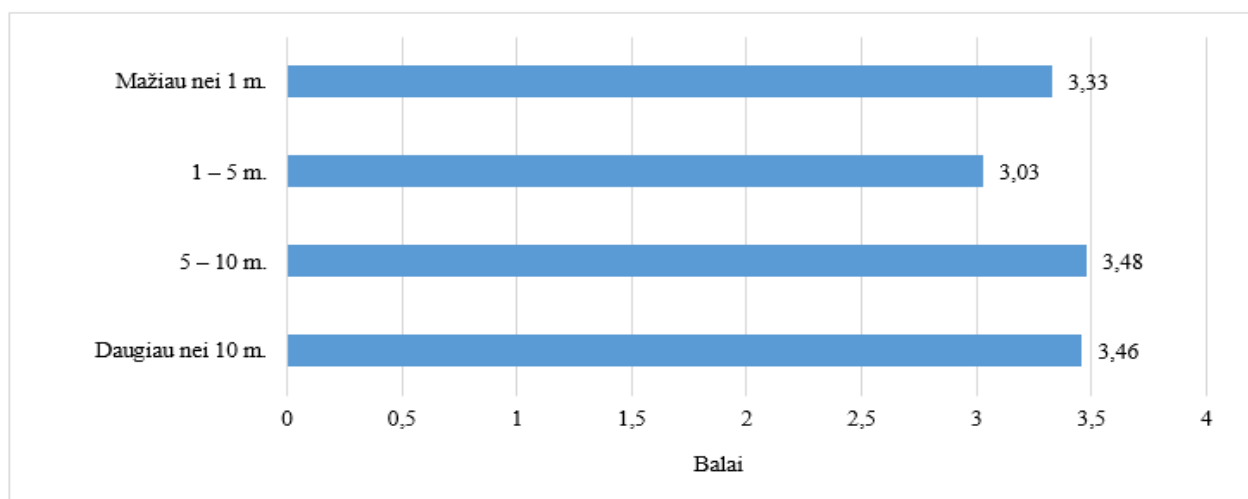
Paveiksle pateikiama, kaip mokymosi ir tobulėjimo galimybės pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal išsilavinimą (29 pav.).



29 pav. Mokymosi ir tobulėjimo galimybių raiška pagal respondentų išsilavinimą

Atlikus analizę pastebima, jog aukštąjį neuniversitetinį (vidurkis – 3,28) ir vidurinį (vidurkis – 3,28) išsilavinimą įgiję respondentai mokymosi ir tobulėjimo galimybes organizacijoje vertina vienodai. Mažiausiai mokymosi ir tobulėjimo galimybes vertina profesinį išsilavinimą (vidurkis – 3,22) turintys respondentai.

Paveiksle pateikiama, kaip mokymosi ir tobulėjimo galimybės pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal darbo stažą (30 pav.).



30 pav. Mokymosi ir tobulėjimo galimybių raiška pagal respondentų darbo stažą

Atlikus mokymosi ir tobulėjimo galimybių analizę pagal darbo stažą organizacijoje, pastebima, jog Mažiausiai mokymosi ir tobulėjimo galimybes vertina profesinį išsilavinimą (vidurkis – 3,22) turintys respondentai. Tiriamieji, kurių darbo stažas organizacijoje yra 5–10 metų (vidurkis – 3,48) ir daugiau nei 10 metų (vidurkis – 3,46), mokymosi ir tobulėjimo galimybes organizacijoje vertina apylygiai, o mažiau nei 1 metus organizacijoje dirbantys respondentai mokymosi ir tobulėjimo galimybes vertina šiek tiek mažiau (vidurkis – 3,33). Mažiausiai mokymosi ir tobulėjimo galimybių organizacijoje sulaukia 1–5 metus (vidurkis – 3,03) organizacijoje dirbantys respondentai.

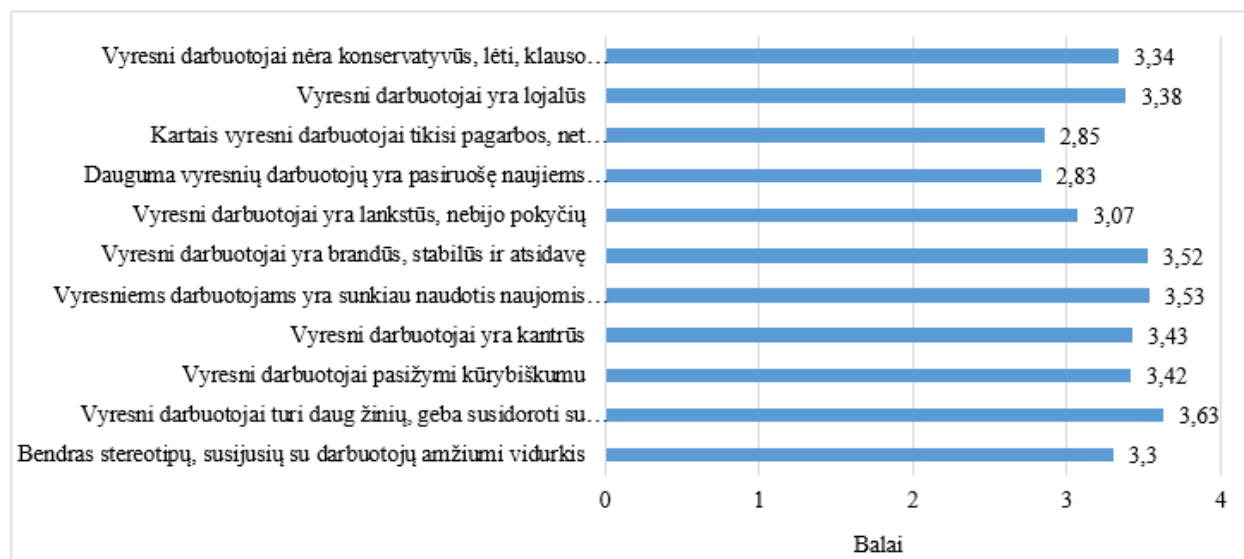
Stereotipai, susiję su darbuotojų amžiumi

Buvo nustatyta stereotipų, susijusių su darbuotojų amžiumi raiška tiriamųjų tarpe (11 lentelė).

11 lentelė. Stereotipų, susijusių su darbuotojų amžiumi reikšmių vidurkiai

	Vidurkiai	Standartiniai nuokrypiai
Bendras stereotipų, susijusių su darbuotojų amžiumi vidurkis	3,3	0,47
Vyresni darbuotojai nėra konservatyvūs, lėti, klauso jaunesnių darbuotojų	3,34	1,05
Vyresni darbuotojai yra lojalūs	3,38	0,90
Kartais vyresni darbuotojai tikisi pagarbos, net manydami, kad jos neužsitarnavo ar padarė ką nors, kad ją prarastų	2,85	1,00
Dauguma vyresnių darbuotojų yra pasiruošę naujiems dalykams (naujoms technologijoms)	2,83	1,10
Vyresni darbuotojai yra lankstūs, nebijo pokyčių	3,07	1,09
Vyresni darbuotojai yra brandūs, stabilūs ir atsidavę	3,52	0,93
Vyresniems darbuotojams yra sunkiau naudotis naujomis technologijomis, jiems reikia didesnio palaikymo nei jaunesniems darbuotojams	3,53	1,07
Vyresni darbuotojai yra kantrūs	3,43	0,98
Vyresni darbuotojai pasižymi kūrybiškumu	3,42	0,98
Vyresni darbuotojai turi daug žinių, geba susidoroti su sunkiomis situacijomis	3,63	0,89

Analizuojant organizacinių veiksnių, lemiančių vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų, buvo vertinamas respondentų požiūris apie stereotipus, susijusius su darbuotojų amžiumi (31 pav.).



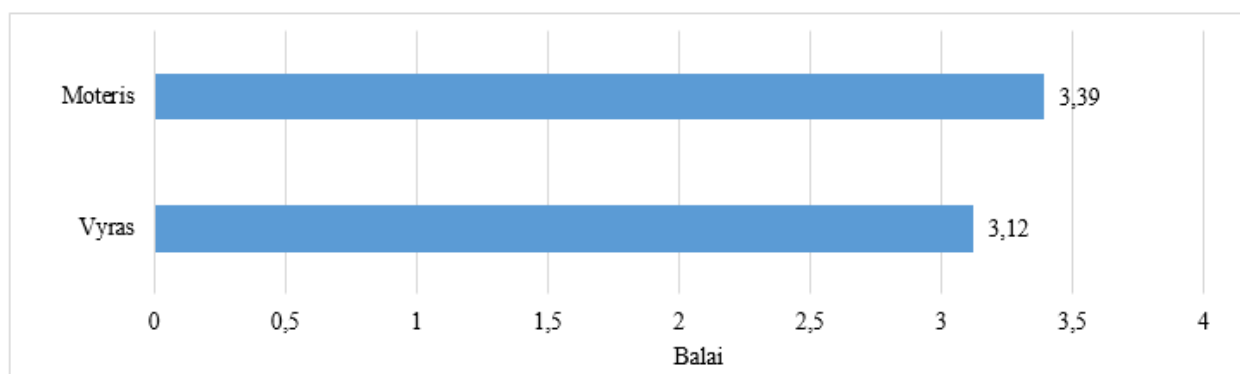
31 pav. Stereotipų, susijusių su darbuotojų amžiumi raiška

Atlikus analizę, pastebėta, jog didžioji dalis respondentų labiausiai pritaria teiginiams „Vyresni darbuotojai turi daug žinių, geba susidoroti su sunkiomis situacijomis“ (vidurkis – 3,63), „Vyresniems darbuotojams yra sunkiau naudotis naujomis technologijomis, jiems reikia didesnio palaikymo nei jaunesniems darbuotojams“ (vidurkis – 3,53), „Vyresni darbuotojai yra brandūs,

stabilūs ir atsidavę“ (vidurkis – 3,52), „Vyresni darbuotojai yra kantrūs“ (vidurkis – 3,43), „Vyresni darbuotojai pasižymi kūrybiškumu“ (vidurkis – 3,42), „Vyresni darbuotojai yra lojalūs“ (vidurkis – 3,38), „Vyresni darbuotojai nėra konservatyvūs, lėti, klauso jaunesnių darbuotojų“ (vidurkis – 3,34). Šių teiginių vidurkiai yra didesni už bendrą stereotipų, susijusių su darbuotojų amžiumi, vidurkį – 3,30. Mažiau respondentai pritaria teiginiam „Vyresni darbuotojai yra lankstūs, nebijo pokyčių“ (vidurkis – 3,07) ir „Kartais vyresni darbuotojai tikisi pagarbos, net manydami, kad jos neužsitarnavo ar padarė ką nors, kad ją prarastų“ (vidurkis – 2,85). Mažiausiai respondentai pritaria teiginiui „Dauguma vyresnių darbuotojų yra pasiruošę naujiems dalykams (naujoms technologijoms)“ (vidurkis – 2,83). Šių teiginių vidurkiai yra mažesni už bendrą stereotipų, susijusių su darbuotojų amžiumi, vidurkį – 3,30.

Analizuojant organizacinius veiksnius, lemiančius vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų, buvo išanalizuotas stereotipų, susijusių su darbuotojų amžiumi vidurkis pagal demografinius rodiklius: lytį, amžių, išsilavinimą, darbo stažą organizacijoje.

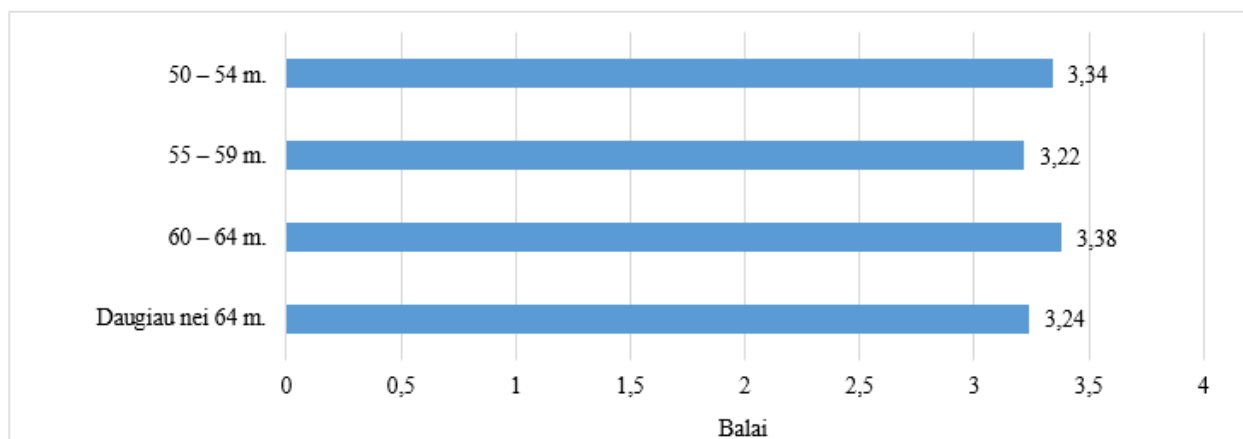
Paveiksle pateikiama, kaip stereotipai, susiję su darbuotojų amžiumi pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal lytį (32 pav.).



32 pav. Stereotipų, susijusių su darbuotojų amžiumi raiška pagal respondentų lytį

Atlikus analizę, pastebima, jog moterys (vidurkis – 3,39) labiau sutinka su stereotipais, susijusiais su darbuotojų amžiumi, nei vyrai (vidurkis – 3,12).

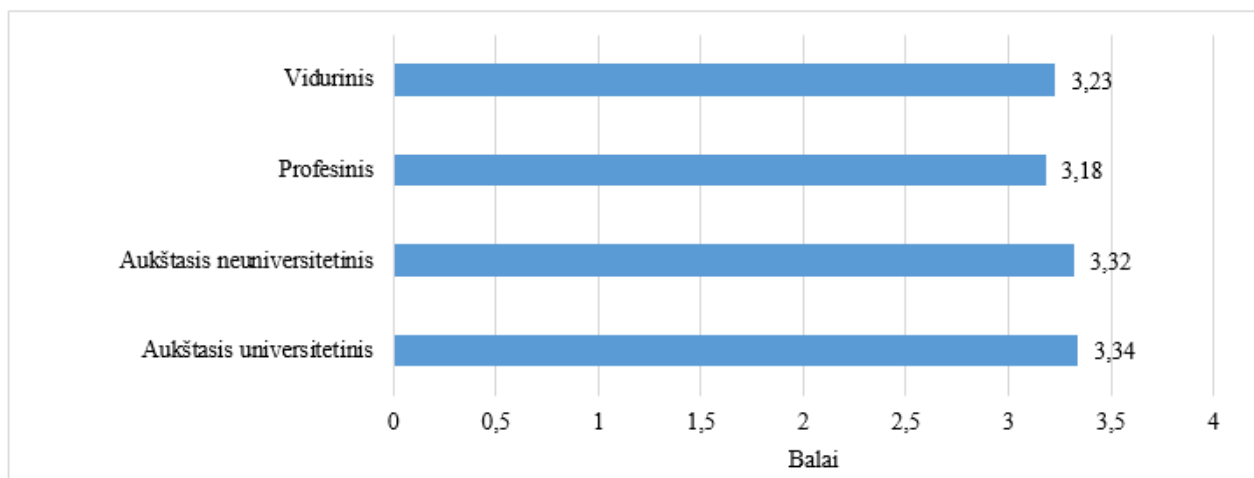
Paveiksle pateikiama, kaip stereotipai, susiję su darbuotojų amžiumi pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal amžių (33 pav.).



33 pav. Stereotipų, susijusių su darbuotojų amžiumi raiška pagal respondentų amžių

Atlikus analizę, pastebima, jog su stereotipais labiausiai sutinka 60–64 metų amžiaus (vidurkis – 3,38) respondentai. Mažiau su stereotipais, susijusiais su darbuotojų amžiumi, sutinka 50–54 metų (vidurkis – 3,34) amžiaus respondentai. Mažiausiai su stereotipais sutinka vyresni nei 64 metų (vidurkis – 3,24) ir 55–59 metų (vidurkis – 3,22) amžiaus respondentai.

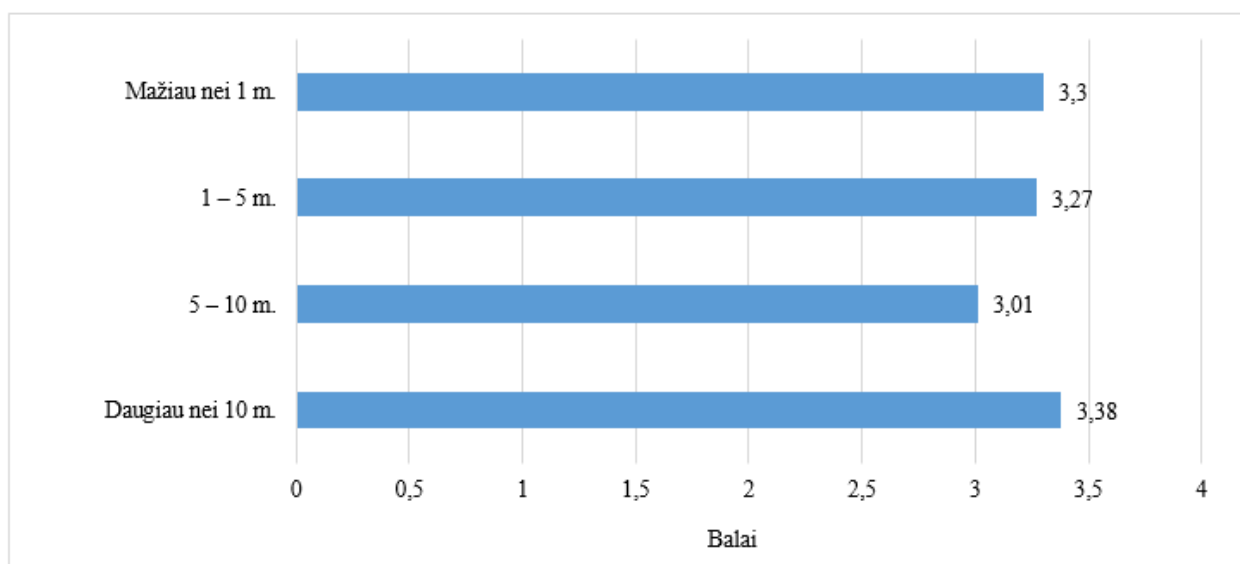
Paveiksle pateikiama, kaip stereotipai, susiję su darbuotojų amžiumi pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal išsilavinimą (34 pav.).



34 pav. Stereotipų, susijusių su darbuotojų amžiumi raiška pagal respondentų išsilavinimą

Paveiksle matyti, jog aukštąjį universitetinį išsilavinimą (vidurkis – 3,34) ir aukštąjį neuniversitetinį (vidurkis – 3,32) turintys respondentai su stereotipais, kurie susiję su darbuotojų amžiumi, sutinka labiausiai. Mažiausiai su stereotipais sutinka vidurinį (vidurkis – 3,23) ir profesinį (vidurkis – 3,18) išsilavinimą turintys respondentai.

Paveiksle pateikiama, kaip stereotipai, susiję su darbuotojų amžiumi pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal darbo stažą organizacijoje (35 pav.).



35 pav. Stereotipų, susijusių su darbuotojų amžiumi raiška pagal respondentų darbo stažą

Atlikus analizę pastebima, jog tiriamieji, kurių darbo stažas organizacijose daugiau nei 10 metų (vidurkis – 3,38), labiausiai sutinka su stereotipais, susijusiais su darbuotojų amžiumi. Mažiau su stereotipais sutinka respondentai, organizacijoje dirbantys mažiau nei 1 metus (vidurkis – 3,30) ir 1–5 metus (vidurkis – 3,27) organizacijoje dirbantys respondentai. Mažiausiai su minėtais stereotipais sutinka 5–10 metų (vidurkis – 3,01) organizacijoje dirbantys respondentai.

4.4. Individualių veiksnių, lemiančių vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų, rezultatų analizė

Norint ištirti veiksnius, lemiančius vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų, buvo analizuojami individualūs veiksniai, tokie kaip motyvacija, kvalifikacija, kompiuteriniai įgūdžiai ir suvokiamas savęs efektyvumas.

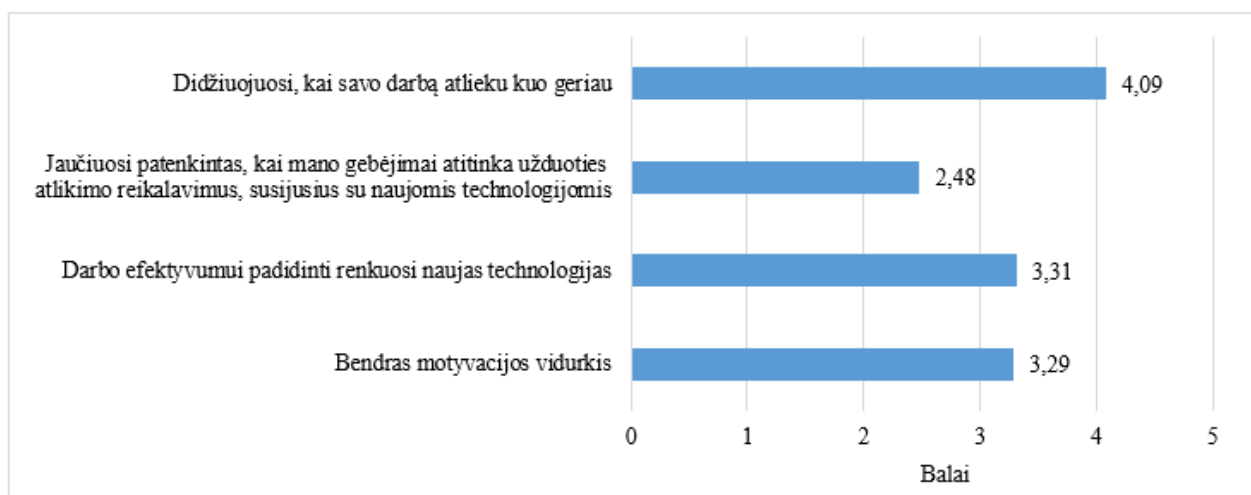
Motyvacija

Buvo nustatyta motyvacijos raiška tiriamųjų tarpe (12 lentelė).

12 lentelė. Motyvacijos reikšmių vidurkiai

	Vidurkiai	Standartiniai nuokrypiai
Bendras motyvacijos vidurkis	3,29	0,53
Didžiuojusi, kai savo darbą atlieku kuo geriau	4,09	0,90
Jaučiuosi patenkintas, kai mano gebėjimai atitinka užduoties atlikimo reikalavimus, susijusius su naujomis technologijomis	2,48	1,00
Darbo efektyvumui padidinti renkuosi naujas technologijas	3,31	0,98

Analizuojant individualių veiksnių, lemiančių vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų, buvo vertinama respondentų motyvacija dirbti su naujomis technologijomis (36 pav.).

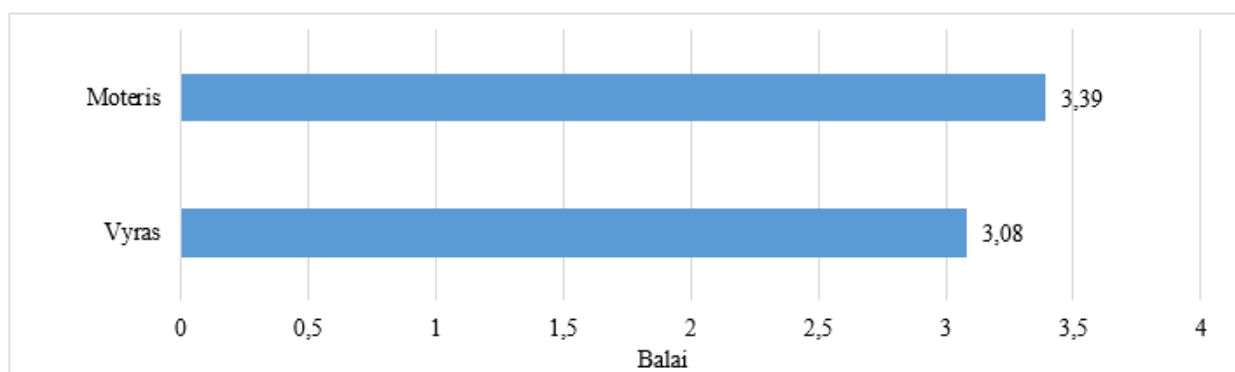


36 pav. Motyvacijos raiška

Atlikus analizę, pastebima, jog didelė dalis respondentų pritaria teiginiui „Didžiuojuosi, kai savo darbą atlieku kuo geriau“ (vidurkis – 4,09). Šio teiginio vidurkis yra didesnis už bendrą motyvacijos vidurkį – 3,29. Respondentai mažiau pritaria teiginiui „Darbo efektyvumui padidinti renkuosi naujas technologijas“ (vidurkis – 3,31). Mažiausiai respondentai pritaria teiginiui „Jaučiuosi patenkintas, kai mano gebėjimai atitinka užduoties atlikimo reikalavimus, susijusius su naujomis technologijomis“ (vidurkis – 2,48). Šio teiginio vidurkis mažesnis už bendrą motyvacijos vidurkį – 3,29.

Analizuojant individualius veiksnius, lemiančius vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų, buvo išanalizuotas motyvacijos vidurkis pagal demografinius rodiklius: lytį, amžių, išsilavinimą, darbo stažą organizacijoje.

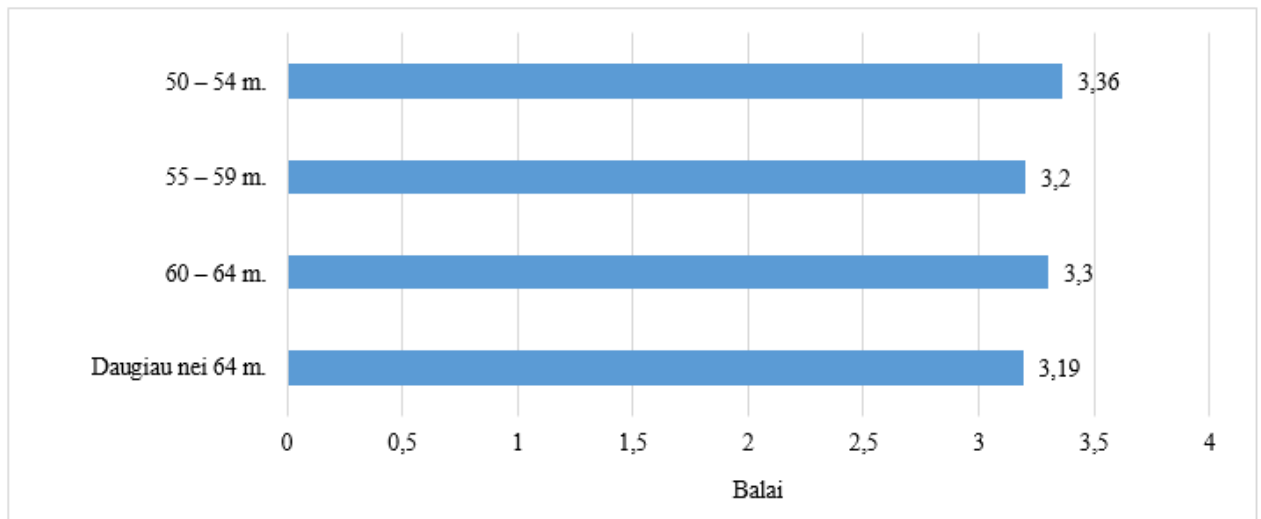
Paveiksle pateikiama, kaip motyvacija pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal lytį (37 pav.).



37 pav. Motyvacijos raiška pagal respondentų lytį

Atlikus analizę, pastebima, jog moterys (vidurkis – 3,39) yra labiau motyvuotos dirbti su naujomis technologijomis nei vyrai (vidurkis – 3,08).

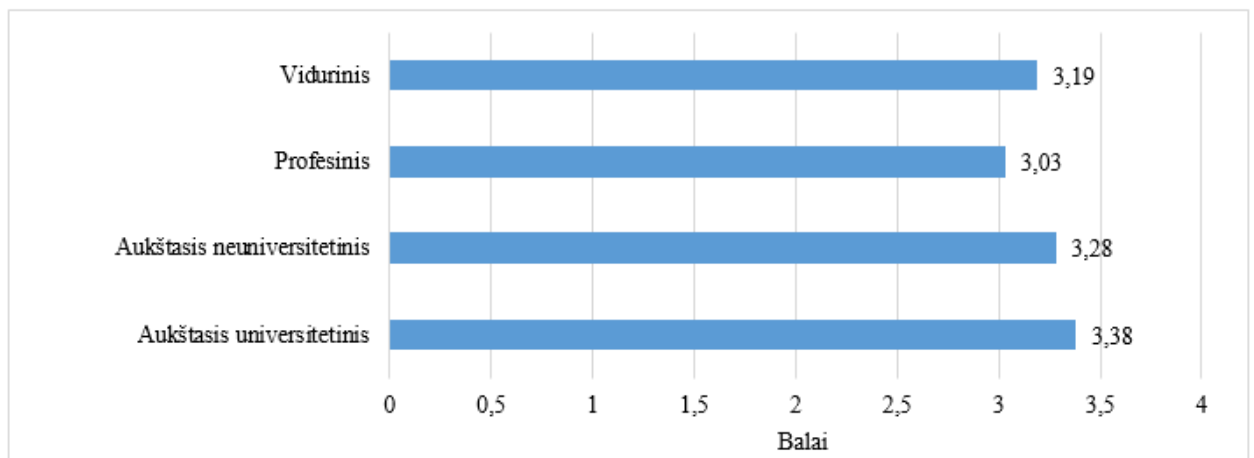
Paveiksle pateikiama, kaip motyvacija pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal amžių (38 pav.).



38 pav. Motyvacijos raiška pagal respondentų amžių

Paveiksle matyti, jog labiausiai motyvuoti yra 50–54 metų amžiaus (vidurkis – 3,36) respondentai. Mažesne motyvacija pasižymi 60–64 metų (vidurkis – 3,30) ir 55–59 metų (vidurkis – 3,20) respondentai. Mažiausiai motyvuoti yra vyresni nei 64 metų (vidurkis – 3,19) respondentai.

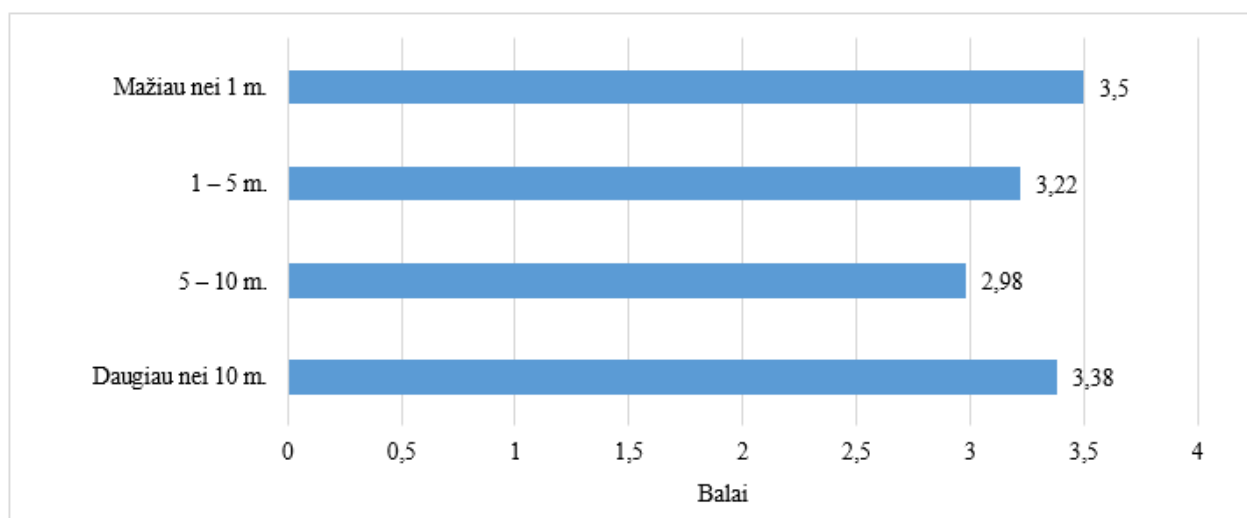
Paveiksle pateikiama, kaip motyvacija pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal išsilavinimą (39 pav.).



39 pav. Motyvacijos raiška pagal respondentų išsilavinimą

Atlikus analizę, pastebima, jog aukštąjį universitetinį išsilavinimą (vidurkis – 3,38) turintys respondentai yra labiausiai motyvuoti. Aukštąjį neuniversitetinį (vidurkis – 3,28) ir vidurinį (vidurkis – 3,19) išsilavinimą įgiję respondentai yra mažiau motyvuoti už tuos, kurie įgiję aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Mažiausiai motyvacija pasižymi profesinį išsilavinimą (vidurkis – 3,03) turintys respondentai.

Paveiksle pateikiama, kaip motyvacija pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal darbo stažą organizacijoje (40 pav.).



40 pav. Motyvacijos raiška pagal respondentų darbo stažą

Atlikus analizę, matoma, jog tiriamieji, kurių darbo stažas organizacijose yra mažiau nei 1 metai (vidurkis – 3,50), yra labiausiai motyvuoti dirbti su naujomis technologijomis. Mažiau motyvacija pasižymi respondentai, dirbantys organizacijoje daugiau nei 10 metų (vidurkis – 3,38) ir 1–5 metus (vidurkis – 3,22). Mažiausiai motyvuoti yra 1–5 metus (vidurkis – 2,98) organizacijoje dirbantys respondentai.

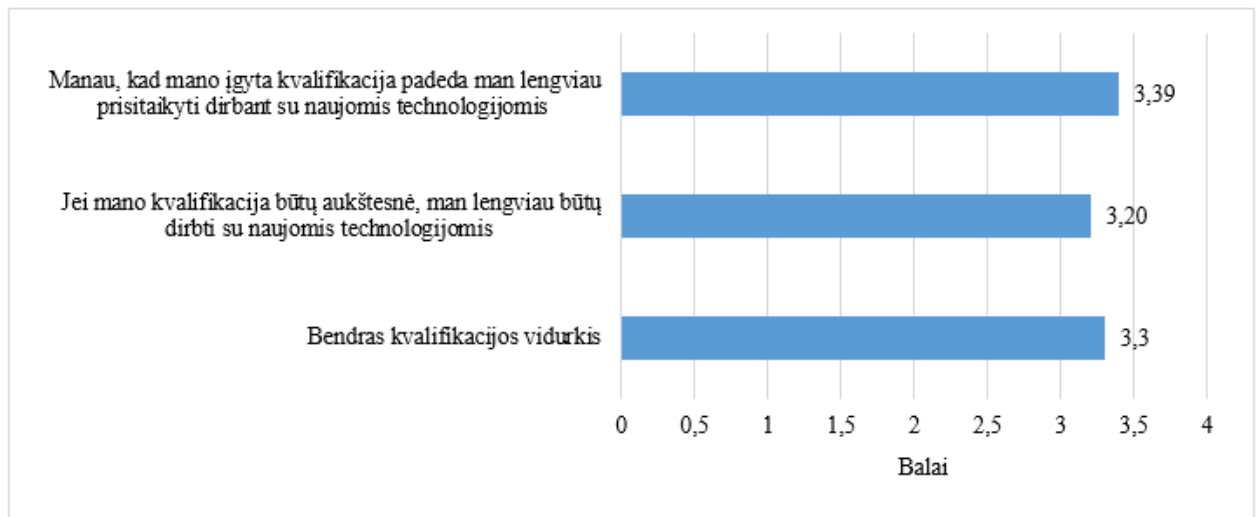
Kvalifikacija

Buvo nustatyta kvalifikacijos raiška tiriamųjų tarpe (13 lentelė).

13 lentelė. Kvalifikacijos reikšmių vidurkiai

	Vidurkiai	Standartiniai nuokrypiai
Bendras kvalifikacijos vidurkis	3,3	0,7
Manau, kad mano įgyta kvalifikacija padeda man lengviau prisitaikyti dirbant su naujomis technologijomis	3,39	0,97
Jei mano kvalifikacija būtų aukštesnė, man lengviau būtų dirbti su naujomis technologijomis	3,20	1,05

Analizuojant individualių veiksmų, lemiančių vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų, buvo vertinamas respondentų požiūris apie turimą kvalifikaciją (41 pav.).

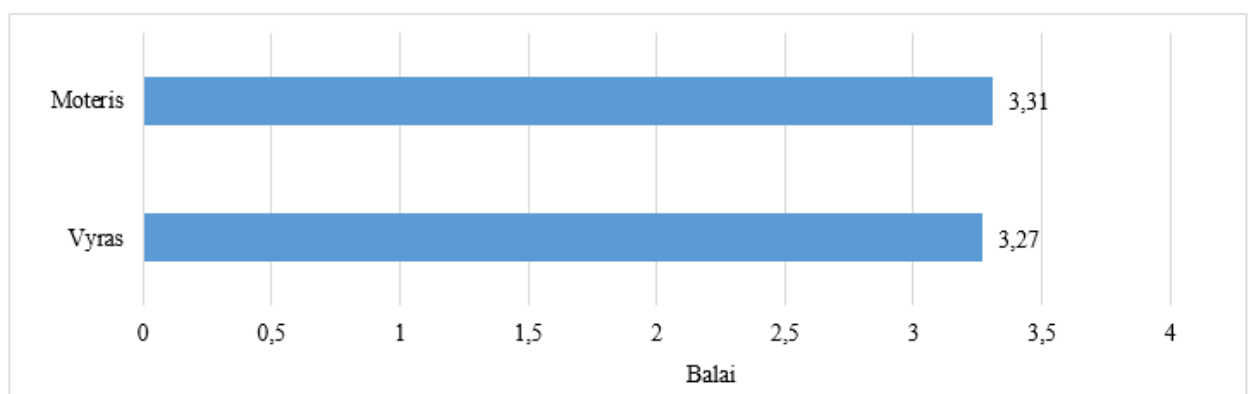


41 pav. Kvalifikacijos raiška

Atlikus analizę, matoma, jog respondentai labiau pritaria teiginiui „Manau, kad mano įgyta kvalifikacija padeda man lengviau prisitaikyti dirbant su naujomis technologijomis“ (vidurkis – 3,39). Šio teiginio vidurkis didesnis nei bendras kvalifikacijos vidurkis – 3,30. Mažesnę dalis respondentų pritaria teiginiui „Jeigu mano kvalifikacija būtų aukštesnė, man lengviau būtų dirbti su naujomis technologijomis“ – vidurkis yra 3,20, tai yra mažesnis nei bendras kvalifikacijos vidurkis – 3,30.

Analizuojant individualius veiksnius, lemiančius vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų, buvo išanalizuotas kvalifikacijos vidurkis pagal demografinius rodiklius: lytį, amžių, išsilavinimą, darbo stažą organizacijoje.

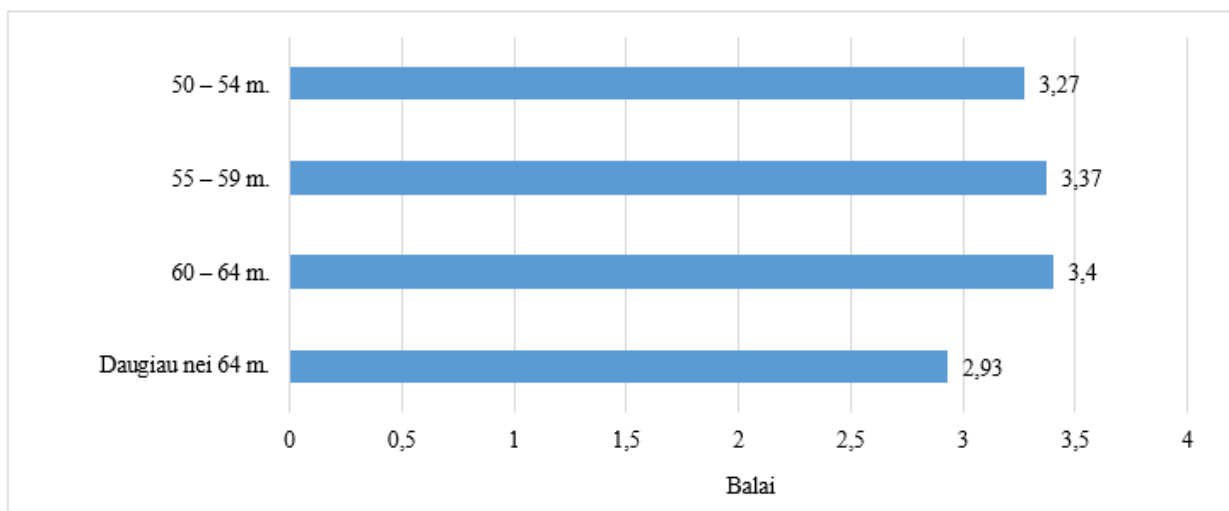
Paveiksle pateikiama, kaip kvalifikacija pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal lytį (42 pav.).



42 pav. Kvalifikacijos raiška pagal respondentų lytį

Atlikus analizę, pastebima, jog moterys šiek tiek labiau patenkintos turima kvalifikacija prisitaikant prie naujų technologijų (vidurkis – 3,31) labiau nei vyrai, kadangi kvalifikacijos reikšmės vidurkis yra truputį didesnis nei vyrų (vidurkis – 3,27).

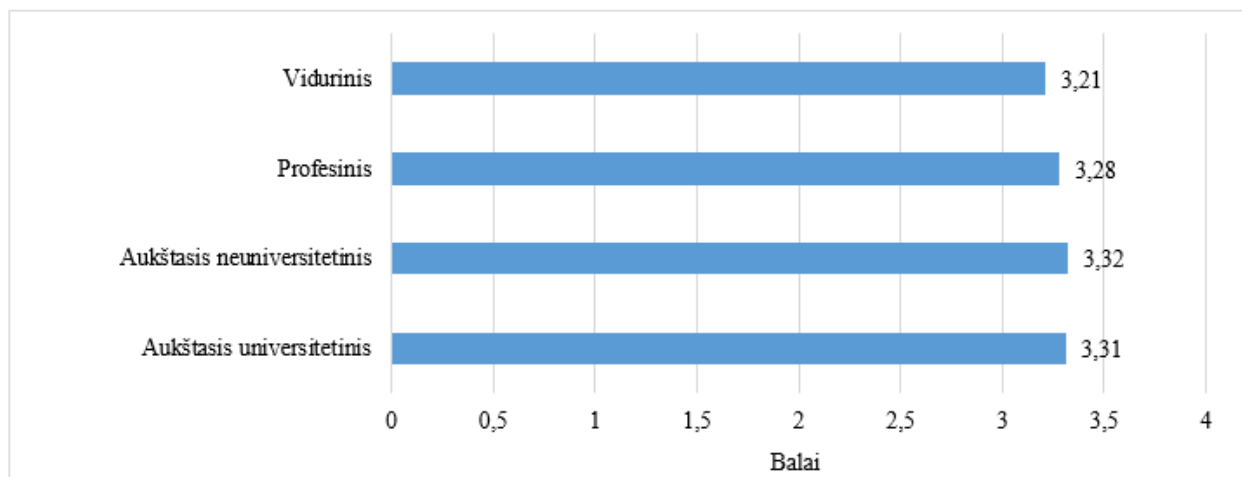
Paveiksle pateikiama, kaip kvalifikacija pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal amžių (43 pav.).



43 pav. Kvalifikacijos raiška pagal respondentų amžių

Atlikus analizę, matoma, jog 60–64 metų respondentams, lyginant su kitų amžiaus grupių respondentų turimos kvalifikacijos pasitenkinimu prisitaikant prie naujų technologijų, yra labiausiai patenkinti turima kvalifikacija, kadangi kvalifikacijos reikšmės vidurkis yra lygus 3,4. Šiek tiek mažiau patenkinti turima kvalifikacija yra 55–59 metų (vidurkis – 3,37) ir 50–54 metų (vidurkis – 3,27) respondentai. Mažiausiai patenkinti turima kvalifikacija yra tie respondentai, kurių amžius didesnis nei 64 metai, kadangi šios grupės respondentų kvalifikacijos reikšmės vidurkis yra mažiausias – 2,93.

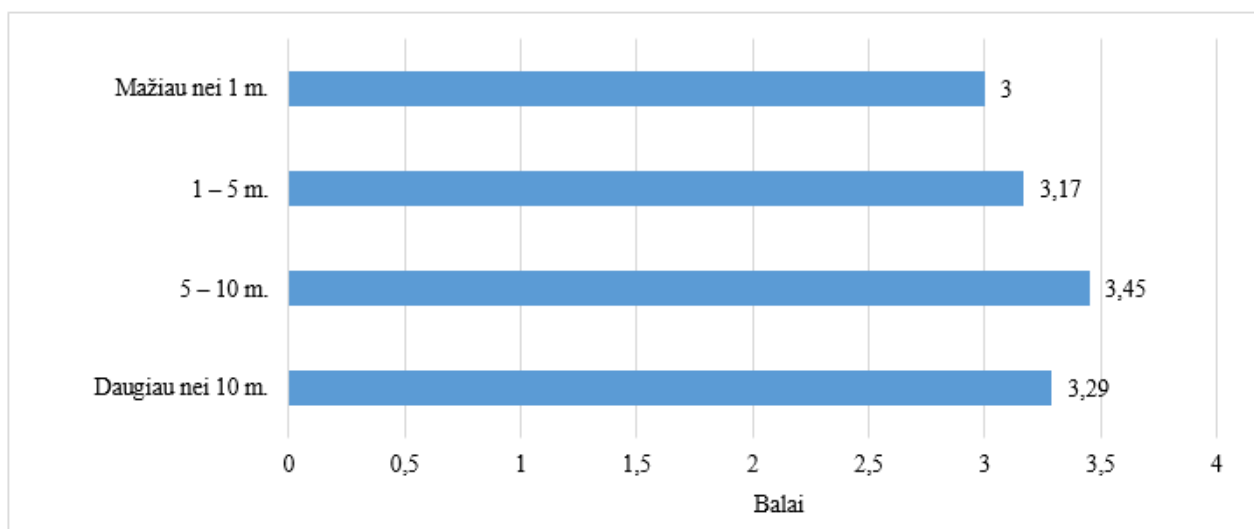
Paveiksle pateikiama, kaip kvalifikacija pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal išsilavinimą (44 pav.).



44 pav. Kvalifikacijos raiška pagal respondentų išsilavinimą

Analizuojant respondentų pasitenkinimą kvalifikacija, pastebima, jog, aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą (vidurkis – 3,32), aukštąjį universitetinį išsilavinimą (vidurkis – 3,31) ir profesinį išsilavinimą (vidurkis – 3,28) turintys respondentai yra labiausiai patenkinti turima kvalifikacija prisitaikant prie naujų technologijų. Respondentai, kurie turi vidurinį išsilavinimą (vidurkis – 3,21), yra mažiausiai patenkinti įgyta kvalifikacija.

Paveiksle pateikiama, kaip kvalifikacija pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal darbo stažą organizacijoje (45 pav.).



45 pav. Kvalifikacijos raiška pagal respondentų darbo stažą

Atlikus analizę, pastebima, jog tiriamieji, kurių darbo stažas organizacijose yra 5–10 metų (vidurkis – 3,45), yra patenkinti turima kvalifikacija prisitaikant prie naujų technologijų. Šiek tiek mažiau patenkinti turima kvalifikacija yra daugiau nei 10 metų (vidurkis – 3,29) ir 1–5 metus (vidurkis – 3,17) organizacijose dirbantys respondentai. Mažiausiai patenkinti įgyta kvalifikacija yra tie respondentai, kurie organizacijose dirba mažiau nei 1 metus (vidurkis – 3,00).

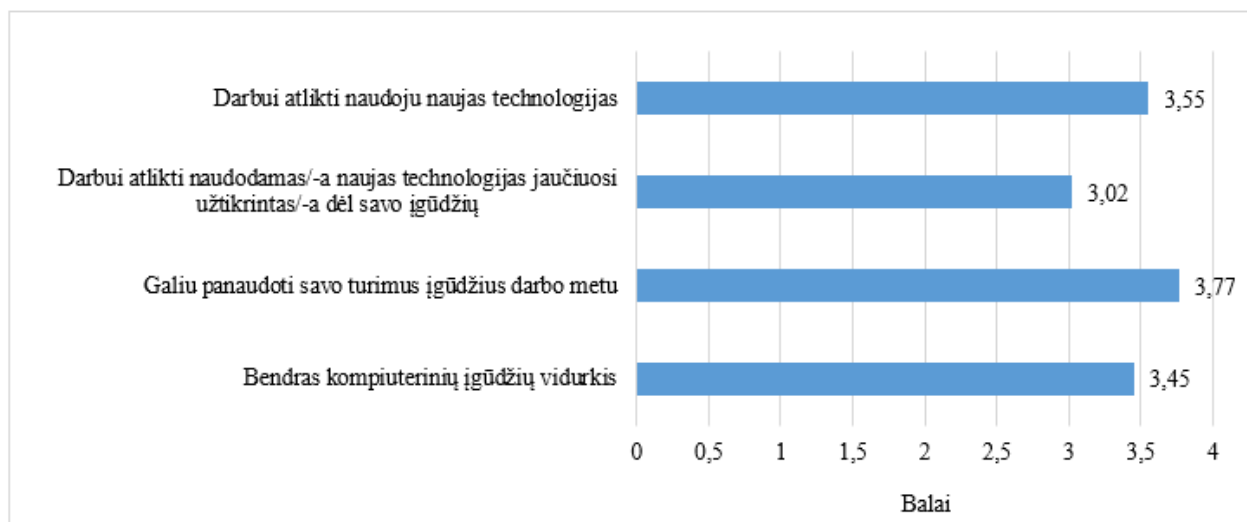
Kompiuteriniai įgūdžiai

Buvo nustatyta kompiuterinių įgūdžių raiška tiriamųjų tarpe (14 lentelė).

14 lentelė. Kompiuterinių įgūdžių reikšmių vidurkiai

	Vidurkiai	Standartiniai nuokrypiai
Bendras kompiuterinių įgūdžių vidurkis	3,45	0,65
Darbui atlikti naudoju naujas technologijas	3,55	0,88
Darbui atlikti naudodamas/-a naujas technologijas jaučiuosi užtikrintas/-a dėl savo įgūdžių	3,02	1,01
Galiu panaudoti savo turimus įgūdžius darbo metu	3,77	0,81

Analizuojant individualių veiksmų, lemiančių vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų, buvo vertinamas respondentų požiūris apie turimus kompiuterinius įgūdžius (46 pav.).

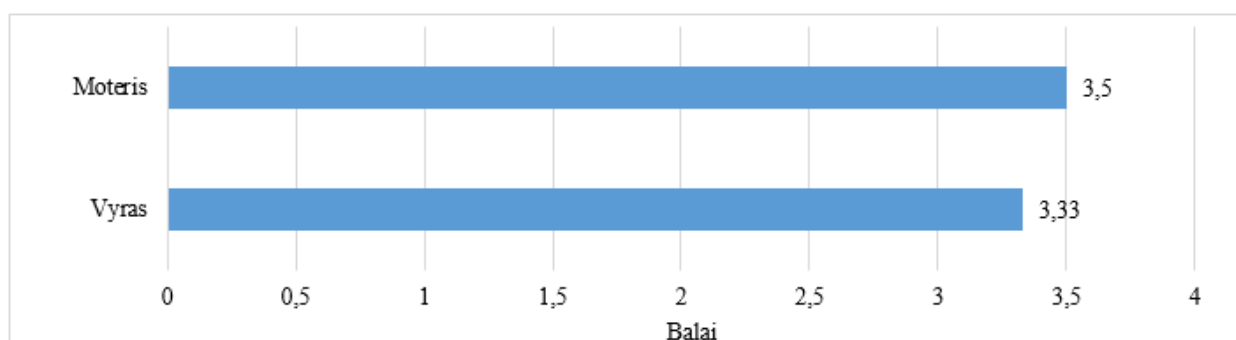


46 pav. Kompiuterinių įgūdžių raiška

Atlikus analizę, matoma, jog didžioji dalis respondentų pritaria teiginiui „Galiu panaudoti savo turimus įgūdžius darbo metu“ (vidurkis – 3,77). Šio teiginio vidurkis yra didesnis už bendrą kompiuterinių įgūdžių vidurkį – 3,45. Šiek tiek mažiau respondentai pritaria teiginiui „Darbui atlikti naudoju naujas technologijas“ (vidurkis – 3,55). Mažiausiai respondentai pritaria teiginiui „Darbui atlikti naudodamas/-a naujas technologijas jaučiuosi užtikrintas/-a dėl savo įgūdžių“ (vidurkis – 3,02). Šio teiginio vidurkis yra mažesnis už bendrą kompiuterinių įgūdžių vidurkį – 3,45.

Analizuojant individualius veiksnius, lemiančius vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų, buvo išanalizuotas kompiuterinių įgūdžių vidurkis pagal demografinius rodiklius: lytį, amžių, išsilavinimą, darbo stažą organizacijoje.

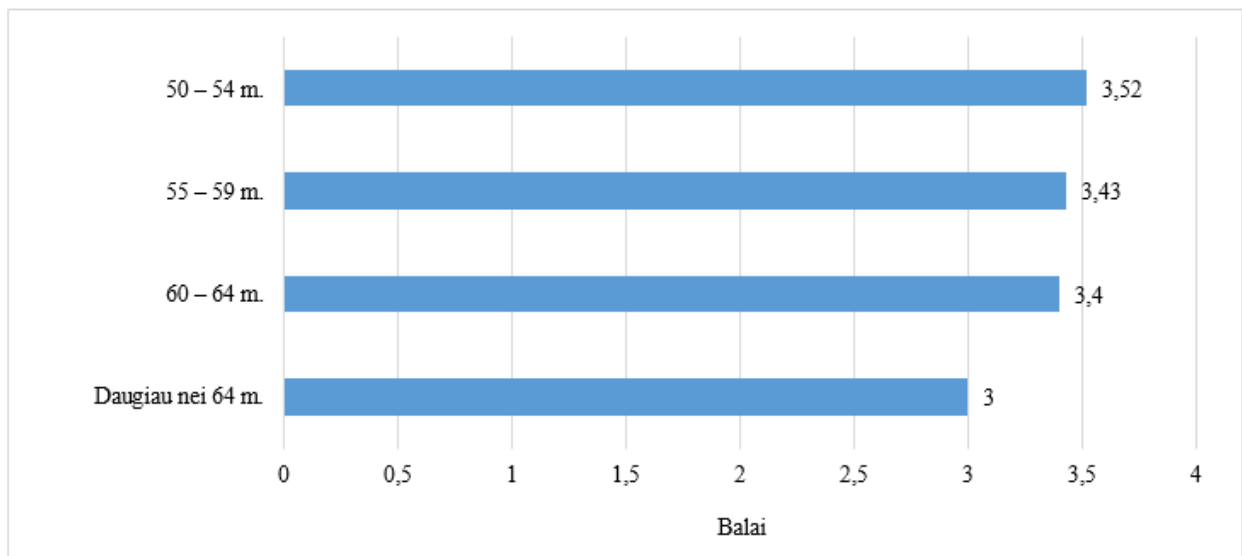
Paveiksle pateikiama, kaip kompiuteriniai įgūdžiai pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal lytį (47 pav.).



47 pav. Kompiuterinių įgūdžių raiška pagal respondentų lytį

Atlikus analizę, pastebima, jog moterys (vidurkis – 3,50) turi geresnius kompiuterinius įgūdžius nei vyrai (vidurkis – 3,33).

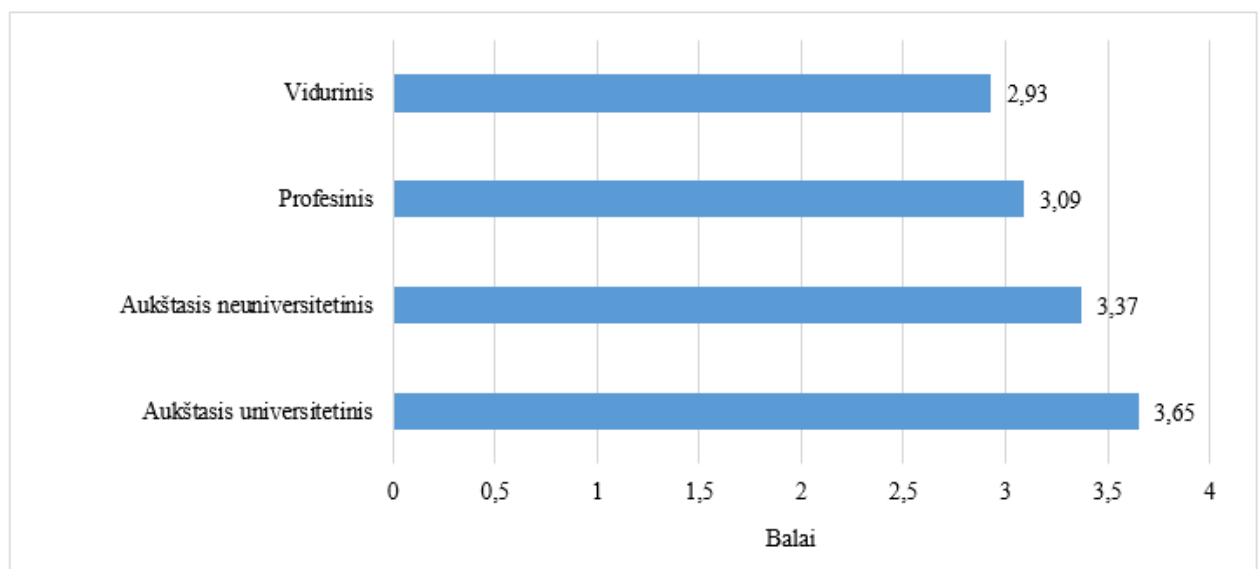
Paveiksle pateikiama, kaip kompiuteriniai įgūdžiai pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal amžių (48 pav.).



48 pav. Kompiuterinių įgūdžių raiška pagal respondentų amžių

Atlikus analizę, pastebima, jog kompiuteriniai įgūdžiai geresni 50–54 metų amžiaus (vidurkis – 3,52) respondentų. Prastesni kompiuteriniais įgūdžiai 55–59 metų (vidurkis – 3,43) ir 60–64 metų (vidurkis – 3,40) respondentų. Prasčiausi kompiuteriniai įgūdžiai yra vyresnių nei 64 metų (vidurkis – 3,00) respondentų.

Paveiksle pateikiama, kaip kompiuteriniai įgūdžiai pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal išsilavinimą (49 pav.).

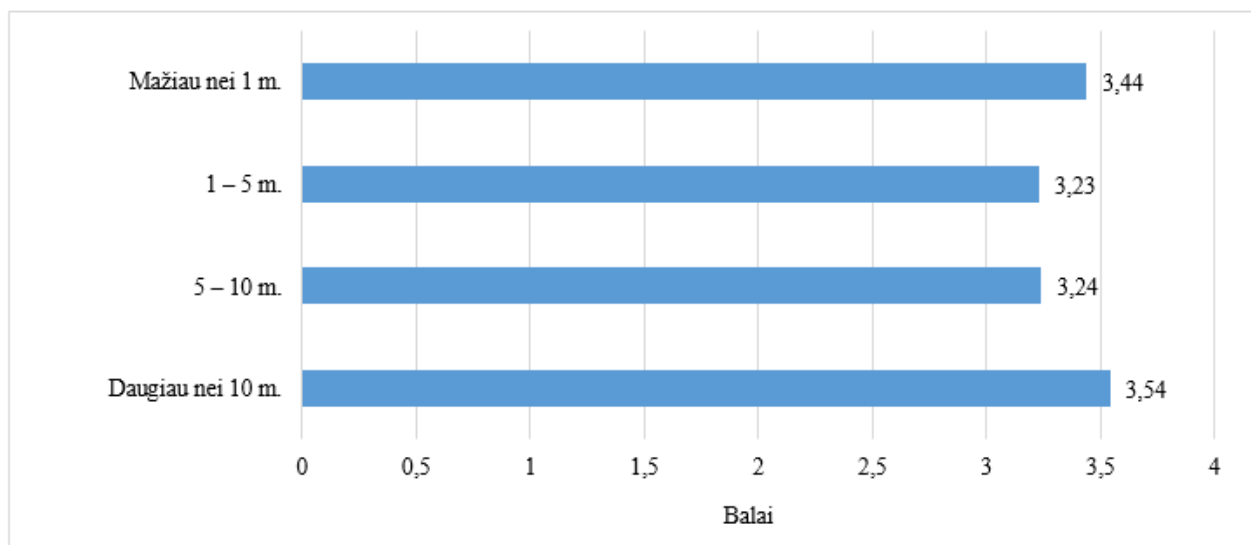


49 pav. Kompiuterinių įgūdžių raiška pagal respondentų išsilavinimą

Paveiksle matoma, jog aukštąjį universitetinį išsilavinimą (vidurkis – 3,65) turintys respondentai savo kompiuterinius įgūdžius vertina aukščiausiai. Aukštąjį neuniversitetinį (vidurkis – 3,37) ir profesinį (vidurkis – 3,09) išsilavinimą įgiję respondentai savo turimus kompiuterinius įgūdžius vertina

prasčiau. Prasčiausiai savo kompiuterinius įgūdžius vertina vidurinę išsilavinimą (vidurkis – 2,93) turintys respondentai.

Paveiksle pateikiama, kaip kompiuteriniai įgūdžiai pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal darbo stažą organizacijoje (50 pav.).



50 pav. Kompiuterinių įgūdžių raiška pagal respondentų darbo stažą

Pastebima, jog tiriamieji, kurių darbo stažas organizacijose daugiau nei 10 metų (vidurkis – 3,54) ir mažiau nei 1 metai (vidurkis – 3,44), kompiuterinius įgūdžius vertina aukščiausiai. Prasčiausiai savo kompiuterinius įgūdžius vertina respondentai, organizacijoje dirbantys 1–5 metų (vidurkis – 3,23) ir 5–10 metų (vidurkis – 3,24).

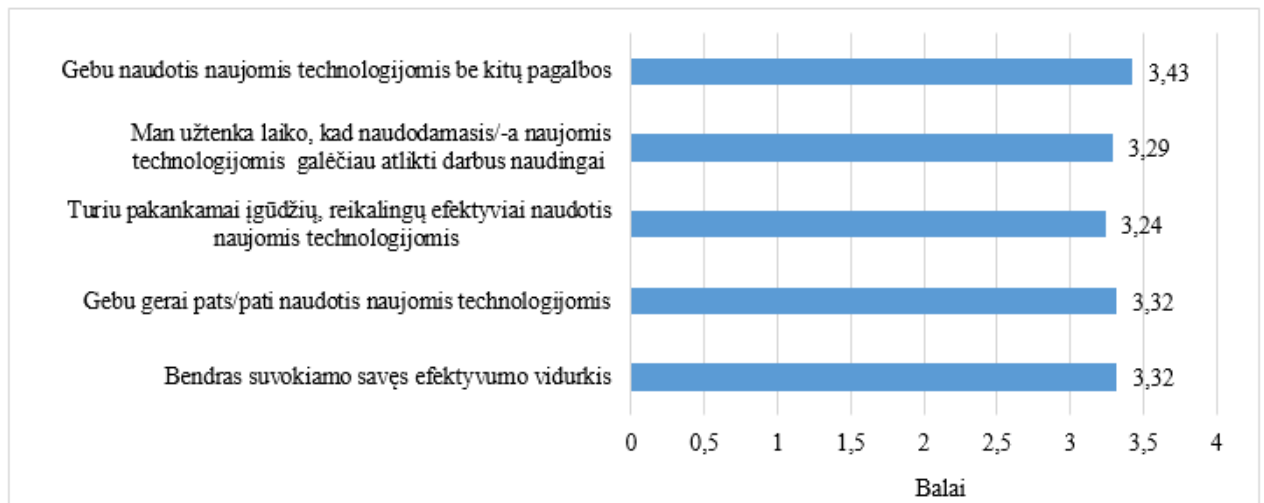
Suvokiamas savęs efektyvumas

Buvo nustatyta suvokiamo savęs efektyvumo raiška tiriamųjų tarpe (15 lentelė).

15 lentelė. Suvokiamo savęs efektyvumo reikšmių vidurkiai

	Vidurkiai	Standartiniai nuokrypiai
Bendras suvokiamo savęs efektyvumo vidurkis	3,32	0,78
Gebu naudotis naujomis technologijomis be kitų pagalbos	3,43	0,89
Man užtenka laiko, kad naudodamasis/-a naujomis technologijomis galėčiau atlikti darbus naudingai	3,29	0,91
Turiu pakankamai įgūdžių, reikalingų efektyviai naudotis naujomis technologijomis	3,24	0,91
Gebu gerai pats/pati naudotis naujomis technologijomis	3,32	0,90

Analizuojant individualių veiksnių, lemiančių vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų, buvo vertinamas respondentų požiūris apie suvokiamą savęs efektyvumą (51 pav.).

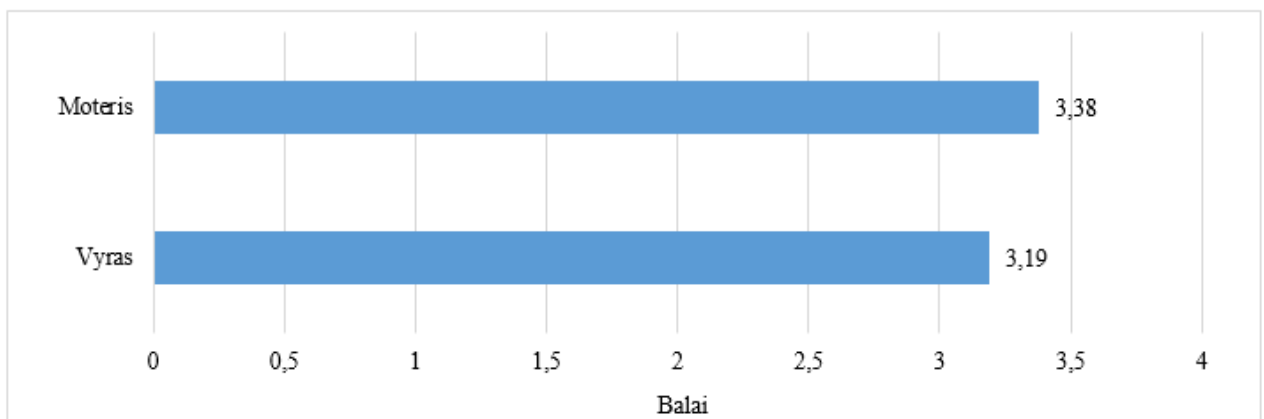


51 pav. Suvokiamo savęs efektyvumo raiška

Atlikus analizę, pastebima, jog teiginio „Gebu naudotis naujomis technologijomis be kitų pagalbos“ vidurkis – 3,43 yra didesnis už bendrą suvokiamo savęs efektyvumo vidurkį, kuris yra 3,32. Respondentų panaši nuomonė apie teiginius „Gebu gerai pats/pati naudotis naujomis technologijomis“ (vidurkis – 3,32) ir „Man užtenka laiko, kad naudodamasis/-a naujomis technologijomis galėčiau atlikti darbus naudingai“ (vidurkis – 3,29). Respondentai mažiausiai pritaria teiginiui „Turiu pakankamai įgūdžių, reikalingų efektyviai naudotis naujomis technologijomis“ (vidurkis – 3,24). Šio teiginio vidurkis yra mažesnis už bendrą suvokiamo savęs efektyvumo vidurkį – 3,32.

Analizuojant individualius veiksnius, lemiančius vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų, buvo išanalizuotas suvokiamo savęs efektyvumo vidurkis pagal demografinius rodiklius: lytį, amžių, išsilavinimą, darbo stažą organizacijoje.

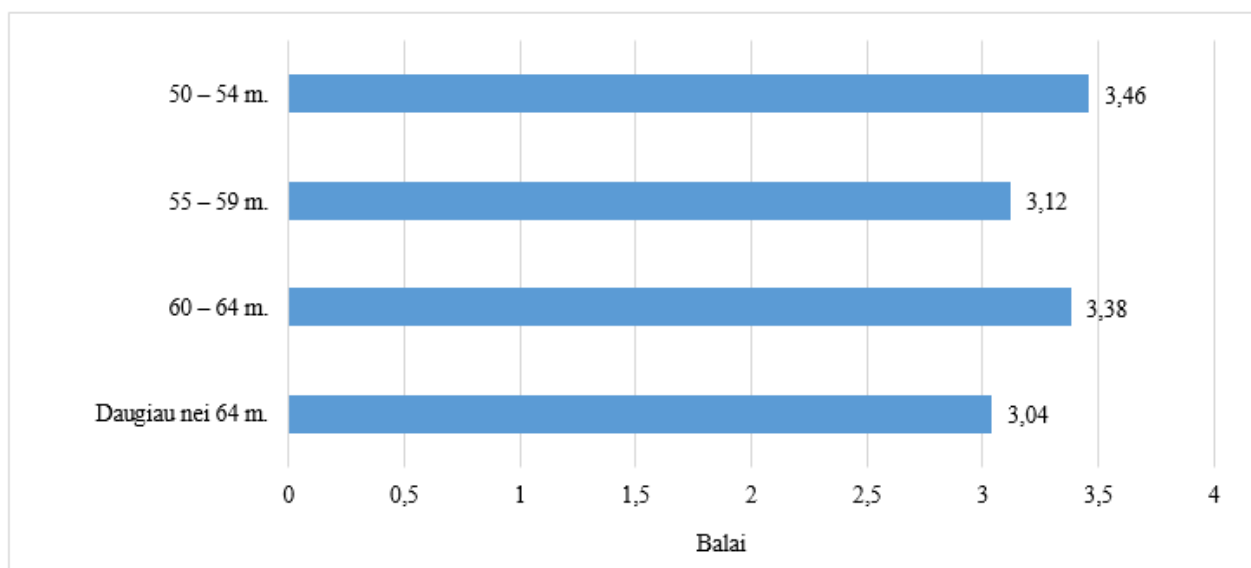
Paveiksle pateikiama, kaip suvokiamas savęs efektyvumas pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal lytį (52 pav.).



52 pav. Suvokiamo savęs efektyvumo raiška pagal respondentų lytį

Atlikus analizę, pastebima, jog moterys (vidurkis – 3,38) pasižymi didesniu suvokiamu savęs efektyvumu dirbant su naujomis technologijomis nei vyrai (vidurkis – 3,19).

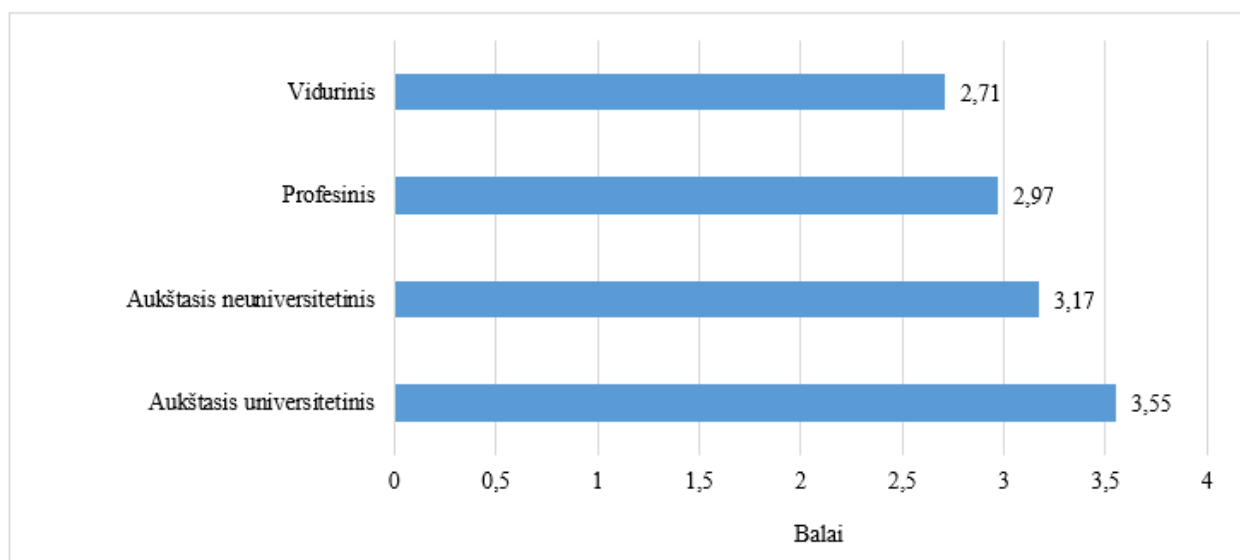
Paveiksle pateikiama, kaip suvokiamas savęs efektyvumas pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal amžių (53 pav.).



53 pav. Suvokiamo savęs efektyvumo raiška pagal respondentų amžių

Išanalizavus, kaip suvokiamas savęs efektyvumas pasireiškia respondentų tarpe pagal amžių, pastebima, jog didžiausiu suvokiamu savęs efektyvumu pasižymi 50–54 metų amžiaus (vidurkis – 3,46) respondentai. Mažesniu suvokiamu savęs efektyvumu pasižymi 60–64 metų (vidurkis – 3,38) ir 55–59 metų (vidurkis – 3,12) respondentai. Pastebima, jog mažiausiu suvokiamu savęs efektyvumu pasižymi vyresni nei 64 metų (vidurkis – 3,04) respondentai.

Paveiksle pateikiama, kaip suvokiamas savęs efektyvumas pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal išsilavinimą (54 pav.).

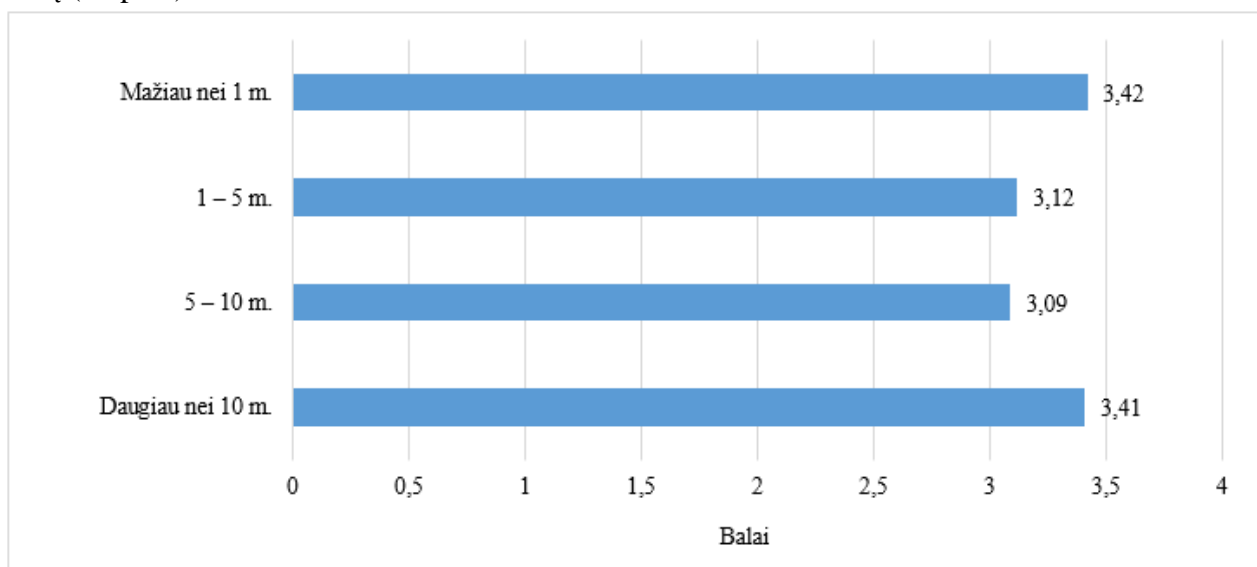


54 pav. Suvokiamo savęs efektyvumo raiška pagal respondentų išsilavinimą

Atlikus analizę pastebima, jog aukštąjį universitetinį išsilavinimą (vidurkis – 3,55) turintys respondentai pasižymi didžiausiu suvokiamu savęs efektyvumu. Aukštąjį neuniversitetinį (vidurkis –

3,17) ir profesinį (vidurkis – 2,97) išsilavinimą įgiję respondentai pasižymi mažesniu suvokiamu savęs efektyvumu. Mažiausias suvokiamas savęs efektyvumas pasireiškia tarp vidurinių išsilavinimą (vidurkis – 2,71) turinčių respondentų.

Paveiksle pateikiama, kaip suvokiamas savęs efektyvumas pasireiškia tiriamųjų tarpe pagal darbo stažą (55 pav.).



55 pav. Suvokiamo savęs efektyvumo raiška pagal respondentų darbo stažą

Atlikus analizę, matoma, jog tiriamieji, kurių darbo stažas organizacijose yra daugiau nei 10 metų (vidurkis – 3,41) ir mažiau nei 1 metai (vidurkis – 3,42), pasižymi didžiausiu suvokiamu savęs efektyvumu. Mažesniu suvokiamu savęs efektyvumu pasižymi respondentai, kurie organizacijoje dirba 1–5 metų (vidurkis – 3,12), o mažiausiai – tie, kurių darbo stažas 5–10 metų (vidurkis – 3,09).

4.5. Veiksnių, lemiančių vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų sąsajų bei įtakos prisitaikymui analizė

Analizuojant veiksnių, lemiančių vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų, buvo atlikta koreliacinė analizė (16 lentelė). Buvo vertinama, kaip kiekvienas veiksnys yra susijęs su vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymu.

16 lentelė. Veiksnių, lemiančių vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų sąsajos su prisitaikymu

		Prisitaikymas
Kvalifikacija	r	0,197**
	p	0,000
Organizacinė parama	r	0,100*
	p	0,028
Suvokiamas savęs efektyvumas	r	0,593**
	p	0,000
Vadovų bei bendradarbių įtaka ir palaikymas	r	0,197**
	p	0,000
Motyvacija	r	0,423**

	p	0,000
Mokymosi ir tobulėjimo galimybės	r	0,282**
	p	0,000
Kompiuteriniai įgūdžiai	r	0,586**
	p	0,000
Stereotipai, susiję su darbuotojų amžiumi	r	0,254**
	p	0,000

**statistiškai reikšmingas ryšys, kai $p < 0,01$

*statistiškai reikšmingas ryšys, kai $p < 0,05$

Atlikus veiksnų, lemiančių vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų ir prisitaikymo koreliacinę analizę, nustatyta, jog yra labai silpnas, tačiau statistiškai koreliacinis ryšys tarp kvalifikacijos ir vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymo ($r = 0,197$, kai $p < 0,01$). Analizuojant organizacinės paramos ir prisitaikymo ryšius, nustatytas statistiškai reikšmingas labai silpnas ryšys ($r = 0,100$, kai $p < 0,05$). Suvokiamas savęs efektyvumas yra vidutiniškai stipriai susijęs su prisitaikymu prie naujų technologijų ($r = 0,593$, kai $p < 0,01$). Vadovų bei bendradarbių įtaka ir palaikymas yra statistiškai reikšmingai labai silpnai susiję su prisitaikymu ($r = 0,197$, kai $p < 0,01$). Analizuojant ryšius tarp vyresnio amžiaus darbuotojų motyvacijos ir prisitaikymo, pastebima, jog yra statistiškai reikšmingas, tačiau silpnas koreliacinis ryšys ($r = 0,423$, kai $p < 0,01$). Mokymosi ir tobulėjimo galimybės yra silpnai susijusios su prisitaikymu, kadangi nustatytas silpnas koreliacinis ryšys ($r = 0,282$, kai $p < 0,01$). Kompiuteriniai įgūdžiai yra vidutiniškai stipriai susiję su prisitaikymu prie naujų technologijų ($r = 0,586$, kai $p < 0,01$). Tarp stereotipų, susijusių su darbuotojų amžiumi ir prisitaikymo, nustatytas silpnas statistiškai reikšmingas koreliacinis ryšys ($r = 0,254$, kai $p < 0,01$).

Analizuojant veiksnų, lemiančių vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų, buvo vertinama veiksnų įtaka darbuotojams prisitaikyti. Įtakai nustatyti buvo atlikta tiesinė regresinė analizė.

17 lentelė parodo tiesinės regresinės analizės rezultatus, norint nustatyti veiksnų, tokių kaip kvalifikacija, organizacinė parama, suvokiamas savęs efektyvumas, vadovų bei bendradarbių įtaka ir palaikymas, motyvacija, mokymosi ir tobulėjimo galimybės, kompiuteriniai įgūdžiai, stereotipai, susiję su darbuotojų amžiumi, įtaką norint prisitaikyti.

17 lentelė. Veiksnų įtaka prisitaikymui prie naujų technologijų

Priklausomas kintamasis	Nepriklausomas kintamasis	R	R ²	β koeficientas	B	Standartinė paklaida	p reikšmė
Prisitaikymas	Kvalifikacija	0,816	0,666	0,168	0,198	0,050	0,000
	Organizacinė parama			-0,090	-0,114	0,063	0,073
	Suvokiamas savęs efektyvumas			0,386	0,409	0,057	0,000
	Vadovų bei bendradarbių įtaka ir palaikymas			-0,027	-0,025	0,047	0,601
	Motyvacija			0,102	0,159	0,077	0,039

	Mokymosi ir tobulėjimo galimybės			0,070	0,073	0,061	0,232
	Kompiuteriniai įgūdžiai			0,349	0,444	0,071	0,000
	Stereotipai, susiję su darbuotojų amžiumi			0,039	0,068	0,077	0,377

Remiantis regresinės analizės rezultatais, pastebima, jog į regresinę analizę įtraukti kintamieji paaiškina 66,6 % priklausomojo kintamojo – prisitaikymo sklaidos ($R^2 = 0,666$). Nustatytas teigiamas statistiškai reikšmingas ryšys tarp kompiuterinių įgūdžių ($p = 0,000$, $\beta = 0,349$) ir prisitaikymo, tarp suvokiamo savęs efektyvumo ($p = 0,000$, $\beta = 0,386$) ir prisitaikymo bei kvalifikacijos ($p = 0,000$, $\beta = 0,168$) ir prisitaikymo. Didžiausią įtaką prisitaikyti turi suvokiamas savęs efektyvumas ($\beta = 0,386$) ir kompiuteriniai įgūdžiai ($\beta = 0,349$), o panašią įtaką turi vyresnio amžiaus darbuotojų kvalifikacija ($\beta = 0,168$). Matoma, jog suvokiamam savęs efektyvumui padidėjus 1 balu, prisitaikymas prie naujų technologijų padidėja 0,409 balo. Kompiuteriniams įgūdžiams padidėjus 1 balu, prisitaikymas padidėja 0,444 balo. Taip pat kvalifikacijai padidėjus 1 balu, prisitaikymas padidėja 0,198 balo.

4.6. Rezultatų aptarimas ir diskusija

Apibendrinant tyrimo rezultatus, nustatyta, jog vyresnio amžiaus darbuotojai prisitaikydami dirbti su naujomis technologijomis labiausiai susiduria su kompiuterinių įgūdžių stoka, stereotipais, susijusiais su darbuotojų amžiumi bei kvalifikacijos trūkumu. Mažiausiai vyresni darbuotojai susiduria su organizacinės paramos bei suvokiamo savęs efektyvumo trūkumu.

Analizė rodo, jog respondentai linkę sumaniai naudotis naujomis technologijomis bei atlikti darbus, tačiau jiems yra sunkiau greitai susipažinti su naujomis technologijomis ir nesudėtingai prisitaikyti.

Apibendrinus galima teigti, jog didžioji dalis respondentų gali kreiptis į vadovus ar bendradarbius iškilus klausimams, kurie yra susiję su naujomis technologijomis, tačiau mažesnė dalis respondentų sulaukia pagalbos iš vadovų bei bendradarbių iškilus problemoms naudojant naujas technologijas. Atlikus analizę pastebima, jog vadovų bei bendradarbių įtaka ir palaikymas yra statistiškai teigiamai susiję su prisitaikymu prie naujų technologijų. Tai rodo, jog kuo vyresni darbuotojai sulaukia daugiau vadovų bei bendradarbių įtakos ir palaikymo, tuo jiems yra lengviau prisitaikyti prie naujų technologijų. Gauti tyrimo rezultatai sutampa su Harties, Billett ir kt. (2014) atliktu tyrimu, kurio metu pastebėta, jog vyresnio amžiaus darbuotojai patiria mažiau vadovų palaikymo nei jaunesni darbuotojai.

Apibendrinant vyresnio amžiaus darbuotojams suteikiamą organizacinę paramą, pastebima, jog didžioji dalis organizacijų, kuriose dirba respondentai, pastebėtų darbuotojų atliktus darbus. Didžioji dalis respondentų nesijaučia ignoruojami organizacijų, kai turi nusiskundimų, jaučia, jog iškilus problemoms darbe, organizacijos yra pasirengusios jiems padėti. Nors respondentai pritaria, jog organizacijos paiso darbuotojų interesus, įvertina papildomas pastangas, rodo susirūpinimą darbuotojais, vertina respondentų indėlį į organizaciją, tačiau jie nėra visiškai patenkinti organizacijos susirūpinimu jų gerove. Tai pat respondentai mano, jog organizacijos galėtų daugiau atsižvelgti į darbuotojų tikslus ir vertybes, nuomonę, pasitenkinimą darbe. Respondentai nėra visiškai užtikrinti, ar organizacijos, pasamdydamos kitą darbuotoją už mažesnę atlyginimą, nepakeistų jų, nepasinaudotų. Didžioji dalis respondentų nepitaria, jog organizacijos stengiasi padaryti jų darbą

kuo įdomesnį. Atlikus analizę pastebima, jog organizacinė parama yra statistiškai teigiamai reikšmingai susijusi su prisitaikymu prie naujų technologijų. Tai rodo, jog didėjant organizacinei paramai, palengvėja ir vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymas prie naujų technologijų. Gauti tyrimo rezultatai sutampa su Mitchell, Gagne ir kt. (2011) atliktu tyrimu, kurio metu pastebėta, jog organizacinė parama ne tik padeda vyresnio amžiaus darbuotojams prisitaikyti prie naujų technologijų bet ir padidina darbuotojų motyvaciją, lojalumą.

Apibendrinant vyresnio amžiaus darbuotojams suteikiamas mokymosi ir tobulėjimo galimybes, pastebima, jog respondentai sulaukia pagalbos iš kolegų besimokydami naujų dalykų. Respondentai pritaria, jog organizacijose yra įvertinami įgūdžiai užduotims atlikti, darbuotojai yra skatinami mokytis. Nors organizacijose respondentai yra skatinami mokytis, tačiau remiantis tyrimo duomenimis, pastebima, jog papildomo laiko mokytis organizacijose jiems trūksta. Atlikus analizę, pastebima, jog tarp mokymosi ir tobulėjimo galimybių bei prisitaikymo vyrauja statistiškai teigiamas ryšys. Tai rodo, jog vyresni darbuotojai, kurie susiduria su didesnėmis mokymosi ir tobulėjimo galimybėmis, gali lengviau prisitaikyti prie naujų technologijų. Gauti tyrimo rezultatai sutampa su Soja (2020) atlikto tyrimo rezultatais, kurio metu pastebima, jog būtent mokymai, susiję su naujų technologijų naudojimu, vyresnio amžiaus darbuotojams padeda lengviau prisitaikyti prie naujų technologijų bei kartu pasiekti aukštesnių rezultatų.

Apibendrinant stereotipus, susijusius su darbuotojų amžiumi, pastebima, jog respondentai pritaria, kad vyresni darbuotojai turi daug žinių, geba susidoroti su sunkiomis situacijomis. Taip pat respondentai pritaria, jog vyresniems darbuotojams labiau nei jaunesniems, yra sunkiau naudotis technologijomis ir reikia didesnio palaikymo naudojant naujas technologijas. Respondentai mano, jog vyresni darbuotojai yra brandūs, stabilūs, atsidavę, kantrūs, kūrybiški, lojalūs, nėra konservatyvūs ir atsižvelgia, ką jiems sako jaunesni darbuotojai. Respondentai nei sutinka, nei nesutinka su stereotipu, jog vyresni darbuotojai yra lankstūs, nebijo pokyčių. Tai reiškia, jog ne visi darbuotojai yra pasiruošę pokyčiams ir yra lankstūs. Didžioji dalis respondentų ne visiškai pritaria, jog kartais vyresniems darbuotojams reikia pagarbos net tada, kai jie nėra to verti. Labiausiai respondentai nesutinka su stereotipu, jog dauguma vyresnių darbuotojų yra pasiruošę naujoms technologijoms. Atlikus analizę, pastebima, jog tarp stereotipų, susijusių su darbuotojų amžiumi ir prisitaikymu, vyrauja statistiškai teigiamas ryšys. Gauti tyrimo rezultatai sutampa su Depolo, Guiglielmi ir kt. (2021) atliktais tyrimais, kurie rodo, jog vyresnio amžiaus darbuotojai skirtingai nei jaunesni yra labiau atsidavę savo darbui, laikosi geresnės darbo etikos, pasižymi geresniais tarpasmeniniais įgūdžiais.

Apibendrinant vyresnio amžiaus darbuotojų motyvaciją, pastebima, jog didžioji dalis respondentų yra patenkinti, kai savo darbą atlieka kuo geriau, mažesnė dalis respondentų darbo efektyvumui padidinti renkasi naujas technologijas. Ne visi respondentai yra patenkinti, kai jų gebėjimai atitinka užduoties atlikimo reikalavimus, kurie yra susiję su naujų technologijų naudojimu. Tai rodo, jog respondentai nėra labai motyvuoti dirbti su naujomis technologijomis. Atlikus analizę pastebima, jog motyvacijos veiksnys yra statistiškai teigiamai reikšmingas prisitaikant prie naujų technologijų. Tai rodo, jog didėjant vyresnio amžiaus darbuotojų motyvacijai, palengvėja prisitaikymas prie naujų technologijų. Gauti tyrimo rezultatai sutampa su ankstesniais mokslininkų atliktais tyrimais. Manuti ir Depregola (2013) atliktuose tyrimuose pastebi, jog motyvacija turi teigiamos įtakos vyresnio amžiaus darbuotojams prisitaikant prie naujų technologijų.

Apibendrinant vyresnio amžiaus darbuotojų kvalifikaciją, pastebima, jog respondentams jų įgyta kvalifikacija padeda lengviau prisitaikyti dirbant su naujomis technologijomis. Dauguma respondentų nemano, jog jei jų kvalifikacija būtų aukštesnė, jiems būtų lengviau dirbti su naujomis technologijomis. Atlikus analizę, pastebima, jog tarp darbuotojų kvalifikacijos ir prisitaikymo prie naujų technologijų yra statistiškai teigiamai reikšmingas ryšys. Taip pat pastebima, jog kvalifikacija turi teigiamą įtaką vyresnio amžiaus darbuotojams prisitaikant prie naujų technologijų, kadangi didėjant kvalifikacijai didėja prisitaikymas. Gauti tyrimo rezultatai sutampa su Depolo, Guglielmi ir kt. (2021) atliktais tyrimais, kurie rodo, jog žemesnės kvalifikacijos darbuotojai susiduria su dažnesnėmis automatizavimo, naujų technologijų diegimo pasekmėmis.

Apibendrinant vyresnio amžiaus darbuotojų kompiuterinius įgūdžius, pastebima, jog respondentai gali panaudoti turimus įgūdžius darbo metu, darbui atlikti naudoja naujas technologijas. Didžioji dalis respondentų nėra užtikrinti savo turimais įgūdžiais dirbdami su naujomis technologijomis. Atlikus analizę, pastebima, jog kompiuteriniai įgūdžiai yra statistiškai vidutiniškai stipriai susiję su prisitaikymu prie naujų technologijų. Taip pat pastebima, jog kuo daugiau kompiuterinių įgūdžių turi sukaupe darbuotojai, tuo jiems lengviau prisitaikyti prie naujų technologijų. Gauti tyrimo rezultatai sutampa su Meyer (2007) atliktu tyrimu, kurio metu pastebima, jog vyresnio amžiaus darbuotojų kompiuteriniai įgūdžiai yra prastesni nei jaunesnių darbuotojų, todėl vyresniems darbuotojams kyla sunkumų prisitaikant dirbti su naujomis technologijomis.

Apibendrinant vyresnio amžiaus darbuotojų suvokiamą savęs efektyvumą, pastebima, jog didžioji dalis respondentų mano, jog geba naudotis naujomis technologijomis be kitų pagalbos. Taip pat respondentai mano, jog jiems užtenka laiko, kad naudodamiesi naujomis technologijomis galėtų darbus atlikti naudingai, tačiau nėra visiškai tikri, kad jie turi pakankamai įgūdžių efektyviai naudotis naujomis technologijomis. Atlikus analizę, pastebima, jog suvokiamas savęs efektyvumas yra vidutiniškai stipriai susijęs su prisitaikymu prie naujų technologijų ir turi teigiamą įtaką prisitaikyti. Tai rodo, jog didėjant suvokiamam savęs efektyvumui vyresnio amžiaus darbuotojams yra lengviau prisitaikyti prie naujų technologijų. Gauti tyrimo rezultatai sutampa su Boron, Adams ir kt. (2010) atliktu tyrimu, kurio metu pastebima, jog vyresni darbuotojai, kurie suvokia savo, kaip darbuotojo, galimybę efektyviai dirbti naudojant naujas technologijas, susiduria su mažiau problemų ir efektyviau dirba.

Tyrimo ribotumas. Svarbu paminėti, jog atliktas tyrimas turi ribotumą – nepakankama tyrimo imtis, norint užtikrinti rezultatų reprezentatyvumą. Šiuo atveju rezultatus galima interpretuoti, tačiau negalima teigti, jog šio tyrimo rezultatai yra priskiriami visiems vyresnio amžiaus darbuotojams Lietuvoje. Norint, jog tyrimas būtų reprezentatyvus, reikia apklausti daugiau respondentų, tai yra, turi būti apie 400 tiriamųjų.

Tolimesni tyrimai. Atsižvelgiant į veiksnių, lemiančių vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų, įtaką prisitaikyti, būtų taip pat naudinga ištirti, kokie veiksniai lemia didesnę vyresnio amžiaus darbuotojų naujų technologijų naudojimą. Analizuojant veiksnius, lemiančius didesnę vyresnio amžiaus darbuotojų naujų technologijų naudojimą, būtų naudinga įtraukti asmenines vyresnio amžiaus darbuotojų savybes, tokias kaip lankstumas, sąžiningumas, kūrybiškumas, problemų sprendimo įgūdžių turėjimas ir kt.

Išvados ir rekomendacijos

1. Atlikus mokslinę literatūros analizę buvo apibendrinta prisitaikymo prie naujų technologijų samprata. Prisitaikymas prie naujų technologijų suvokiamas kaip procesas, kurio metu darbuotojai susipažįsta, naudojami ir atlieka darbus naujomis technologijomis. Keičiantis darbo sąlygoms bei diegiant naujas technologijas, svarbu ne tik prisitaikymas prie jų, bet ir naujų technologijų priėmimas. Naujų technologijų priėmimo reiškinys yra aiškinamas taikant šiuos modelius: TAM (*Technology Acceptance Model*); TAM2 (*Technology Acceptance Model 2*); pagrįsto veiksmo teorija TRA (*The Theory of Reasoned Action*); UTAUT (*Unified Theory of Acceptance and Use of Technology*). Autoriai taip pat išskiria individualaus prisitaikymo modelį, kuris apibūdina, kas yra darbuotojų prisitaikymas. Tai individualus gebėjimas prisitaikyti darbe, kuris reiškia darbuotojų potencialą, atsirandantį iš pažintinių (situacijos suvokimas, protiniai gebėjimai, prisitaikymo adaptacija), emocinių (atsparumas, teigiamos emocijos, emocijų valdymas) ar elgesio išteklių (prisitaikymo įgūdžiai, elgesys).
2. Išanalizavus mokslinėje literatūroje pateikiamus prisitaikymo prie naujų technologijų veiksniai, darbe buvo išskirti organizaciniai ir individualūs veiksniai. Organizaciniai veiksniai – organizacinė parama, vadovų bei bendradarbių įtaka ir palaikymas, mokymosi ir tobulėjimo galimybės, stereotipai, susiję su darbuotojų amžiumi. Nagrinėjant organizacinės paramos įtaką, pastebima, jog organizacinė parama ne tik padeda vyresnio amžiaus darbuotojams prisitaikyti prie naujų technologijų, bet ir padidina darbuotojų motyvaciją, lojalumą. Vyresnio amžiaus darbuotojai, kurie sulaukia mažiau vadovų bei bendradarbių palaikymo, sunkiau prisitaiko prie pokyčių. Didesnės mokymosi ir tobulėjimo galimybės padeda ir prisitaikyti prie naujų technologijų, ir pasiekti aukštesnių rezultatų. Kalbant apie stereotipus, susijusius su darbuotojų amžiumi, pastebima, jog vyresnio amžiaus darbuotojai, skirtingai nei jaunesni, yra labiau atsidavę savo darbei. Individualūs veiksniai – motyvacija, kvalifikacija, kompiuteriniai įgūdžiai, suvokiamas savęs efektyvumas. Pastebima, jog motyvacija padidina darbuotojų produktyvumą prisitaikant prie naujų technologijų. Vyresnio amžiaus darbuotojų kvalifikacija turi didelę įtaką prisitaikyti prie naujų technologijų. Žemesnės kvalifikacijos darbuotojai susiduria su dažnesnėmis automatizavimo pasekmėmis. Vyresnio amžiaus darbuotojų kompiuteriniai įgūdžiai yra žemesni nei jaunesnių darbuotojų, todėl vyresniems darbuotojams kyla sunkumų prisitaikant dirbti su naujomis technologijomis. Vyresni darbuotojai, kurie suvokia savo, kaip darbuotojo, galimybę efektyviai dirbti naudojant naujas technologijas susiduria su mažiau problemų prisitaikydami prie naujų technologijų.
3. Remiantis atlikta moksline literatūrine analize buvo sudarytas teorinis konceptualus tyrimo modelis, kuris atskleidžia, kokie veiksniai lemia vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymą prie naujų technologijų – greitą susipažinimą, nesudėtingą prisitaikymą, sumanų naudojimą bei tinkamą darbų atlikimą. Buvo išskirti organizaciniai veiksniai, tokie kaip organizacinė parama, vadovų bei bendradarbių įtaka ir palaikymas, mokymosi ir tobulėjimo galimybės, stereotipai, susiję su darbuotojų amžiumi. Taip pat išskirti individualūs veiksniai – motyvacija, kvalifikacija, kompiuteriniai įgūdžiai, suvokiamas savęs efektyvumas.

4. Atlikus empirinį tyrimą, pastebima, jog:

- Didžioji dalis tiriamųjų susiduria su kompiuterinių įgūdžių trūkumu, o mažiausiai tarp tiriamųjų pasireiškia organizacinės paramos bei suvokiamo savęs efektyvumo trūkumas.
- Moterys yra labiau linkusios prisitaikyti prie naujų technologijų nei vyrai. Sunkiausia prisitaikyti prie naujų technologijų yra vyresniems nei 64 metų darbuotojams. Kalbant apie vyresnio amžiaus darbuotojų išsilavinimą ir darbo stažą organizacijose, vidurinį išsilavinimą turintys bei organizacijose dirbantys 5–10 metų darbuotojai, sunkiau prisitaiko prie naujų technologijų.
- Kalbant apie veiksmų sąsajas su prisitaikymu prie naujų technologijų, pastebima, jog stipriausias koreliacinis ryšys yra tarp suvokiamo savęs efektyvumo ir prisitaikymo bei kompiuterinių įgūdžių ir prisitaikymo. Silpniausiai su prisitaikymu prie naujų technologijų yra susiję kvalifikacija, organizacinė parama, vadovų bei bendradarbių įtaka ir palaikymas. Šiek tiek stipresnis ryšys pastebimas tarp prisitaikymo ir motyvacijos, mokymosi ir tobulėjimo galimybių bei stereotipų, susijusių su darbuotojų amžiumi.
- Pastebima, jog kuo labiau vyresnio amžiaus darbuotojai suvokia savo naudingumą naudodami naujas technologijas, tuo jiems yra lengviau prisitaikyti prie naujų technologijų. Kuo daugiau kompiuterinių įgūdžių turi sukaupę vyresnio amžiaus darbuotojai, tuo prisitaikymas prie naujų technologijų yra didesnis. Taip pat didėjant vyresnio amžiaus darbuotojų kvalifikacijai, didėja ir prisitaikymas prie naujų technologijų.

Rekomendacijos

Remiantis atliktu empiriniu tyrimu, organizacijoms galima pateikti šias rekomendacijas, kurios padėtų vyresnio amžiaus darbuotojams lengviau prisitaikyti prie naujų technologijų:

- Darbdaviai turėtų labiau rūpintis vyresnio amžiaus darbuotojų gerove, labiau atsižvelgti į vyresnio amžiaus darbuotojų nuomonę, pasitenkinimą darbe. Kad tas būtų įgyvendinta, darbdaviai turėtų komunikuoti su darbuotojais, duoti atlikti testus, siekdami išsiaiškinti jų poreikius bei nuomonę.
- Darbdaviai bei kolegos turėtų suteikti reikiamą pagalbą vyresniems darbuotojams, susidūrus su sunkumais įvaldant naujas technologijas: galėtų organizuoti mokymus pagal darbuotojų poreikius, taip pat suteikti papildomo laiko mokytis bei tobulinti kompiuterinius įgūdžius. Be to, darbdaviai galėtų paskirti mentorius – įvaldžiusius naujas technologijas jaunesnius kolegas, kurie darbo vietoje suteiktų reikiamą pagalbą iškilus problemoms.
- Darbdaviai turėtų didinti vyresnio amžiaus darbuotojų motyvaciją darbui su naujomis technologijomis. Vadinasi, darbdaviai turėtų kurti motyvacijos sistemas, į kurias įeitų naudos, tokios kaip papildomas užmokestis už pasiektus aukštus darbo rezultatus (darbuotojų mėnesinis vertinimas), nauja darbo įranga. Be to, reikėtų palaikyti teigiamą organizacijos mikroklimatą.

Literatūros sąrašas

1. Alomary, A. ir Woollard, J. (2015). „How Is Technology Accepted by Users? A Review of Technology Acceptance Models and Theories“. ISBN: 978-93-85832-48-2
2. Armstrong, A., Foley, P. (2003). „Foundations for a learning organization: organization learning mechanisms“. *The Learning Organization*, 74-82. doi: 10.1108/09696470310462085.
3. Barnard, Y., Bradley, M. ir kt. (2013). „Learning to use new technologies by older adults: Perceived difficulties, experimentation behaviour and usability“. *Computers in Human Behavior*, Vol. 29, No. 4, 1715-1724. doi: 10.1016/j.chb.2013.02.006.
4. Baumann, I., Agahi, N. ir kt. (2019). „Prolongation of working life and its effect on mortality and health in older adults: Propensity score matching“. *Social Science and Medicine*, Vol. 226, 77-86. doi: 10.1016/j.socscimed.2019.02.026.
5. Beyer, A., Lang, F. R. (2019). „Social Support is Associated with Technology Use in Old Age“. doi: 10.1007/s00391-019-01529-z.
6. Boeri, T., Galasso, V. ir kt. (2014). „How to combine the entry of young people in the labour market with the retention of older workers?“. *IZA Journal of European Labor Studies*, 3:19. doi: 10.1186/2193-9012-3-19.
7. Boron, J., Adams, A. E. ir kt. (2010). „Older adults talk technology: Technology usage and attitudes“. *Computers in Human Behavior*, Vol. 26, No. 6, 1710-1721. doi: 10.1016/j.chb.2010.06.020.
8. Bryson, A., Forth, J. ir kt. (2020). „Does Employing Older Workers Affect Workplace Performance?“. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, Vol. 59, No. 4, 532-562. doi: 10.1111/irel.12265.
9. Bruque, S., Moyano, J. ir kt. (2014). „Individual Adaptation to IT-Induced Change: The Role of Social Networks“. *Journal of Management Information Systems*, Vol. 25, No. 3, 177-206. doi: 10.2753/MIS0742-122250305.
10. Cascio, F. W. ir Montealegre, R. (2016). „How Technology Is Changing Work and Organizations“. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 349-375. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-041015-062352.
11. Ciamapa, E., Chernesky, R. (2012). „Creating Supportive Workplace Environments for Older Workers. Ageism and Mistreatment of Older Workers“, 93-110. doi: 10.1007/978-94-007-5521-5_6.
12. Coeurderoy, R., Guilmot, N. ir kt. (2014). „Explaining factors affecting technological change adoption“. *Management Decision*, Vol. 52, No. 6, 1082-1100. doi: 10.1108/MD-10-2013-0540.
13. Cotet, G. B. , Balgiu, B. A. ir kt. (2017). „Assessment procedure for the soft skills requested by Industry 4.0“. *MATEC Web of Conferences*. doi: 10.1051/mateconf/201712107005.
14. Czaja, S. J. ir Sharit, J. (2008). „Training Older Workers for Technology-Based Employment“. *Educational Gerontology*, Vol. 35, 15-31. doi: 10.1080/03601270802300091.
15. Czaja, S. J., Charness, N. ir kt. (2006). „Factors Predicting the Use of Technology: Findings From the Center for Research and Education on Aging and Technology Enhancement“. *Psychol Aging*, 21(2), 333-352. doi: 10.1037/0882-7974.21.2.333.
16. Debrand, T., Lengagne, P. (2008). „Working Conditions and Health of European Older Workers“. *IRDES – Fevrier*. No. 8.

17. Depolo, M., Guglielmi, D. ir kt. (2021). „Aging-and-Tech Job Vulnerability”: A proposed framework on the dual impact of aging and AI, robotics, and automation among older workers“. *Journal Indexing and Metrics*, Vol. 11, No. 2, 175-201. doi: 10.1177/2041386621992105.
18. Eisenberger, R., Huntington, R. (1986). „Perceived Organizational Support“. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 3, 500-507.
19. Ered, R. ir Guo, J. (2020). „Jobs will be very different in 10 years. Here's how to prepare“. *Workforce and Employment*. [žiūrėta 2022-05-05] Prieiga per internetą: <https://www.weforum.org/agenda/2020/01/future-of-work/>
20. Eurostat. (2020). „Ageing Europe - statistics on working and moving into retirement“. [žiūrėta 2022-05-05]. Prieiga per internetą: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Ageing_Europe - statistics on working and moving into retirement#Employment patterns among older people](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Ageing_Europe_-_statistics_on_working_and_moving_into_retirement#Employment_patterns_among_older_people)
21. Field, J., Burke, J. R., Cooper, L. C. „Aging, Work and Society“. Great Britain: 2013. ISBN: 978-1-4462-0782-6.
22. Finkelstein, R., Block, D. (2015). „10 advantages of retaining and hiring older workers: Lessons from NYC Small Businesses“. Columbia Public Health. Prieiga per internetą: <https://www.publichealth.columbia.edu/research/age-smart-employer/advantages-older-workers>
23. Gupta, K. P., Singh, S. ir Bhaskar, P. (2016). „Citizen adoption of e-government: A literature review and conceptual framework“. *Electronic Government an International Journal*, Vol. 12, No. 2. doi: 10.1504/EG.2016.076134.
24. Harteis, Ch., Billett, S. ir kt. (2014). „Effects of age, gender and occupation on perceived workplace learning support“. *International Journal of Training Research*, Vol. 13, 64-81. doi: 10.1080/14480220.2015.1051349.
25. Hewavitharana, T., Perera, A. ir kt. (2021). „Modifying the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT) Model for the Digital Transformation of the Construction Industry from the User Perspective“. *Journal of Informatics*, Vol. 8, No. 4. doi: 10.3390/informatics8040081.
26. Hildebrandt, J., Kluge, J. ir kt. (2019). „Work in Progress: Barriers and Concerns of Elderly Workers Towards the Digital Transformation of Work“. *Human Aspects of IT for the Aged Population. Design for the Elderly and Technology Acceptance*, 158-169.
27. Hill, T. (1987). „Role of efficacy expectations in predicting the decision to use advanced technologies: The case of computers“. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72, No. 2, 307-313.
28. Hodder, A. (2020). „New Technology, Work and Employment in the era of COVID-19: reflecting on legacies of research“. *Wiley Public Health Emergency Collection*. doi: 10.1111/ntwe.12173.
29. Hunter, E. M. (2020). „A Perspective of Silent Generation and Baby Boomers Challenges and Acceptance of Workplace Technology: Qualitative Case Study“. University of Phoenix, ProQuest Dissertations Publishing. Prieiga per internetą: <https://www.proquest.com/openview/48b0427c8e5aa112ff216c99e3e369f9/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
30. Johnson, R. W. (2011). „Phased Retirement and Workplace Flexibility for Older Adults: Opportunities and Challenges“. *Annals AAPSS*. doi: 10.1177/0002716211413542.
31. Jones, Tl., Baxter, M., ir kt. (2013). „A quick guide to survey research“. *Journal List*, Vol. 95, No. 1, 5-7. doi: 10.1308/003588413X13511609956372.

32. Karen, V. D. (2009). „Employee adaptability to change at work: A multidimensional, resource-based framework“. *Working for Older*. doi: 10.1017/CBO9781139096690.009.
33. Kooij, D., Jansen, P. ir kt. (2008). „Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age: A conceptual review“. *Journal of Managerial Psychology*. doi: 10.1108/02683940810869015.
34. Kulviwat, S., Gordon, C. ir kt. (2014). „Self-efficacy as an antecedent of cognition and affect in technology acceptance“. *Journal of Consumer Marketing*, Vol. 31, No. 3. doi: 10.1108/JCM-10-2013-0727.
35. Larsen, L., Beckhoff, B. ir kt. (2017). „Use of information communication technology and stress, burnout, and mental health in older, middle-aged, and younger workers - results from a systematic review“. *International Journal of Occupational and Environmental Health*. doi: 10.1080/10773525.2018.1436015.
36. Lee, Ch., Czaja, S. J., ir kt. (2008). „Training Older Workers for Technology-Based Employment“. *Educational Gerontology*, 15-31. doi: 10.1080/03601270802300091.
37. Leppel, K., Brucker, E. ir kt. (2012). „The Importance of Job Training to Job Satisfaction of Older Workers“. *Journal of Aging & Social Policy*, 62-76. doi: 10.1080/08959420.2012.629136.
38. Leufven, M., Vitrakoti, R. ir kt. (2015). „Dimensions of Learning Organizations Questionnaire (DLOQ) in a low-resource health care setting in Nepal“. *Health Research Policy and Systems*, 13:6. doi:10.1186/1478-4505-13-6.
39. Loretto, W., White, P. (2006). „Employers' attitudes, practices and policies towards older workers“. *Human Resource Management Journal*. doi: 10.1111/j.1748-8583.2006.00013.x.
40. Mahadi, N., Baskaran, S. ir kt. (2020). „Technology Adoption and Employee's Job Performance: An Empirical Investigation“. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 9(1). doi: 10.6007/IJAREMS/v9-i1/7443.
41. Malul, M. (2009). „Older workers' employment in dynamic technology changes“. *The Journal of Socio-Economics*, Vol. 38, No. 5, 809-813. doi: 10.1016/j.socec.2009.05.005.
42. Manuti, A., Depergola, V. (2013). „The meaning of working for older workers: A qualitative study in the Italian public sector“.
43. Marinova, I. (2021). „28 Need-To-Know Remote Work Statistics of 2021“. Review 42. [žiūrėta 2022-05-06]. Prieiga per internetą: <https://review42.com/resources/remote-work-statistics/>
44. Meyer, J. (2007). „Older Workers and the Adoption of New Technologies“. No. 07-050
45. Mitchell, J. I., Gagne, M ir kt. (2011). „The role of perceived organizational support, distributive justice and motivation in reactions to new information technology“. *Computers in Human Behavior*, Vol. 28, No. 2, 729-738. doi: 10.1016/j.chb.2011.11.021.
46. Niehaves, B., Plattfaut, R. (2011). „Internet adoption by the elderly: employing IS technology acceptance theories for understanding the age-related digital divide“. *European Journal of Information Systems*, Vol. 23, No. 6, 708-726. doi: 10.1057/ejis.2013.19.
47. Niesel, Ch. ir Nili, A. (2021). „Older Professionals' Adaptation to New Information Technologies: A Study in the Context of Non-Standard Employment“. *Proceedings of the 54th Hawaii International Conference on System Sciences*. Prieiga per internetą: <https://scholarspace.manoa.hawaii.edu/bitstream/10125/71190/0464.pdf>
48. Niessen, C., Swarowsky, Ch. ir kt. (2010). „Age and adaptation to changes in the workplace“. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 25, No. 4. doi: 10.1108/02683941011035287.

49. Nilsson, K. (2016). „Conceptualisation of ageing in relation to factors of importance for extending working life – a review“. *Scandinavian Journal of Public Health*, 490-505. doi: 10.1177/1403494816636265.
50. Octav – Ionut, M. (2015). „Applying the Theory of Planned Behavior in Predicting Pro-environmental Behaviour: The Case of Energy Conservation“. *AUDCE*, Vol. 11, No. 4, 15-32.
51. Oficialiosios statistikos portalas (2021). Darbo jėga ir darbo jėgos aktyvumo lygis pagal amžiaus grupes ir lytį. [žiūrėta 2022-01-03]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=69abb07c-fe9d-49bb-a4cf-2759cb2e2a4c#/>
52. Pedersen, E. (2009). „Adoption of Mobile Internet Services: An Exploratory Study of Mobile Commerce Early Adopters“. *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, Vol. 15, No. 3, 203-222. doi: 10.1207/s15327744joce1503_2.
53. Peek, S., Wouters, E. J. M. ir kt. (2014). „Factors influencing acceptance of technology for aging in place: A systematic review“. *International Journal of Medical Informatics*, Vol. 83, No. 4, 235-248. doi: 10.1016/j.ijmedinf.2014.01.004.
54. Principi, A., Fabbietti, P. ir kt. (2015). „Perceived qualities of older workers and age management in companies: Does the age of HR managers matter?“. *Personnel Review*. Vol. 44, No. 5. doi: 10.1108/PR-09-2013-0158.
55. Qingxiong, M. ir Liping, L. (2005). „The Technology Acceptance Model“. *Advanced Topics in End User Computing*. Vol. 4. doi: 10.4018/9781591404743.ch006.ch000.
56. Rau, P. P., ir Salvendy, G. (2011). „Older Adults' Acceptance of Information Technology. *Educational Gerontology*, Vol. 37, No. 12, 1081-1099. doi: 10.1080/03601277.2010.500588.
57. Reddy, Ch. (2021). „Why Employers don't Hire Older Workers? 16 Pros and Cons“. *Wisestep*. [žiūrėta 2022-03-24]. Prieiga per internetą: <https://content.wisestep.com/older-workers/>
58. Remote Work Trends. (2021). [žiūrėta 2022-03-26]. Prieiga per internetą: <https://weworkremotely.com/remote-work-trends>
59. Rizzuto, T. E. (2011). „Age and technology innovation in the workplace: Does work context matter?“. *Computers in Human Behavior*, Vol. 27, No. 5, 1612-1620. doi: 10.1016/j.chb.2011.01.011.
60. Roth, C. (2009). „Who is the Older Worker?“. *EHSToday*. [žiūrėta 2022-02-19]. Prieiga per internetą: <https://www.ehstoday.com/health/article/21904536/who-is-the-older-worker>
61. Roupa, Z. , Marios, N. ir kt. (2021). „The use of technology by the elderly“. *Health Science Journal*. [žiūrėta 2022-02-16]. Prieiga per internetą: <https://www.hsj.gr/medicine/the-use-of-technology-by-the-elderly.php?aid=3614>
62. Samorodov., A. (1999). „Ageing and labour markets for older workers“. *Employment and training papers*. ISBN 92-2-111418-X.
63. Sarwart, S. (2009). „Correlates of Computer Anxiety among Employees“. *Pakistan Journal of Social Sciences*, Vol. 29, No. 2, 293-300.
64. Schwab, K. (2016). „The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond“. *Global Agenda*. [žiūrėta 2022-03-26]. Prieiga per internetą: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>
65. Shore, L., Power, V. ir kt. (2018). „Technology Acceptance and User-Centred Design of Assistive Exoskeletons for Older Adults: A Commentary“. *Robotics Journal*. doi: 10.3390/robotics7010003.

66. Soderbacka, T., Nyholm, L. ir kt. (2020). „Workplace interventions that support older employees' health and work ability – a scoping review“. *BMC Health Services Research*, 20:472. doi: 10.1186/s12913-020-05323-1.
67. Soja, E. ir Soja, P. (2020). „Fostering ICT use by older workers: Lessons from perceptions of barriers to enterprise system adoption“. *Journal of Enterprise Information Management*, Vol. 33, No. 2.
68. Stevenson, M., Burns, C. ir kt. (2018.). „The Impact of an Aging Population in the Workplace“. *Workplace Health & Safety*. doi: 10.1177/2165079917752191.
69. Taylor, M. A., Bisson, J. B. (2019). „Changes in cognitive function: Practical and theoretical considerations for training the aging workforce“. *Human Resource Management Review*, Vol. 30, No. 2. doi: 10.1016/j.hrmr.2019.02.001.
70. Talukder, M. (2012). „Factors affecting the adoption of technological innovation by individual employees: An Australian study“. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 40, 52-57. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.03.160.
71. Turek, K., Henkens, K. (2019). „How Skill Requirements Affect the Likelihood of Recruitment of Older Workers in Poland: The Indirect Role of Age Stereotypes“. *SAGE Journals*, Vol. 34, No. 4, 550-570. doi: 10.1177/0950017019847943.
72. Turek, K., Perek-Bialas, J. (2013). „The role of employers opinions about skills and productivity of older workers: example of Poland“. *Employee Relations*, Vol. 35, No. 6. doi: 10.1108/ER-04-2013-0039.
73. Wolf, M., Kleindienst, M. ir kt. (2018). „Current and future industrial challenges: demographic change and measures for elderly workers in industry 4.0“. *Journal of Engineering*. ISSN 2601 – 2332.

Priedai

1 Priedas. Apklauso anketa

I DALIS. Demografiniai klausimai

1. Jūsų lytis:
 - Moteris;
 - Vyras.
2. Jūsų amžius:
 - 50–54 metų;
 - 55–59 metų;
 - 60–64 metų;
 - Daugiau nei 64 metų.
3. Išsilavinimas:
 - Vidurinis;
 - Profesinis;
 - Aukštasis neuniversitetinis;
 - Aukštasis universitetinis.
4. Jūsų darbo stažas organizacijoje:
 - < 1 m.;
 - 1–5 m.
 - 5–10 m.
 - > 10 m.
5. Organizacijos veiklos rūšis:
 - Gamyba;
 - Prekyba;
 - Paslaugos;
 - Švietimas;
 - Kita (įrašykite)
6. Organizacijos veiklos sektorius:
 - Privatus;
 - Viešasis.

II DALIS. Prisisitaikymą lemiantys veiksniai

7. Su kokiomis problemomis susiduriate dirbant su naujomis technologijomis?
 - Kvalifikacijos trūkumu;
 - Organizacinės paramos trūkumu;
 - Motyvacijos trūkumu;
 - Vadovų bei bendradarbių palaikymo trūkumu;
 - Kompiuterinių įgūdžių trūkumu;
 - Stereotipais, kurie susiję su darbuotojų amžiumi;
 - Suvokiamu savęs efektyvumu/naudingumu;

- Mokymosi ir tobulėjimo galimybių stoka.

8. Prisitaikymas prie naujų technologijų (įvertinti nuo visiškai nesutinku iki visiškai sutinku)

	Visiškai nesutinku (1)	Nesutinku (2)	Nei sutinku, nei nesutinku (3)	Sutinku (4)	Visiškai sutinku (5)
Aš greitai perprantu darbo atlikimą naudodamas/-a naujas technologijas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man nėra sunku prisitaikyti prie naujų technologijų	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aš sumaniai naudojuosi naujomis technologijomis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gebu tinkamai atlikti darbus naudodamas/-a naujas technologijas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Kvalifikacijos įtaka norint prisitaikyti prie naujų technologijų (įvertinti nuo visiškai nesutinku iki visiškai sutinku)

	Visiškai nesutinku (1)	Nesutinku (2)	Nei sutinku, nei nesutinku (3)	Sutinku (4)	Visiškai sutinku (5)
Manau, kad mano įgyta kvalifikacija padeda man lengviau prisitaikyti dirbant su naujomis technologijomis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jei mano kvalifikacija būtų aukštesnė, man lengviau būtų dirbti su naujomis technologijomis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Organizacinės paramos įtaka norint prisitaikyti prie naujų technologijų (įvertinti nuo visiškai nesutinku iki visiškai sutinku)

	Visiškai nesutinku (1)	Nesutinku (2)	Nei sutinku, nei nesutinku (3)	Sutinku (4)	Visiškai sutinku (5)
--	------------------------	---------------	--------------------------------	-------------	----------------------

Organizacija vertina mano indėlį į jos gerovę	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jei organizacija pasamdytų kitą darbuotoją už mažesnę atlyginimą, kad pakeistų mane, ji taip ir padarytų (R)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organizacija neįvertina jokių papildomų mano pastangų (R)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organizacija atsižvelgia į mano tikslus ir vertybes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organizacija ignoruotų bet kokį mano skundą (R)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organizacija nepaiso mano interesų, kai priima sprendimus, turinčius įtakos man (R)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Iškilus problemai organizacija gali padėti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organizacijai rūpi mano gerovė	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Net jei atlikčiau geriausią darbą, organizacija to nepastebėtų (R)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organizacija yra pasirengusi man padėti, kai man reikia pagalbos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Organizacijai rūpi mano bendras pasitenkinimas darbe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jei būtų suteikta galimybė, organizacija pasinaudotų manimi (R)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organizacija rodo labai mažą susirūpinimą manimi (R)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organizacijai rūpi mano nuomonė	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organizacija didžiuojasi mano pasiekimais darbe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organizacija stengiasi mano darbą padaryti kuo įdomesnį	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

R – reversiniai klausimai

11. Suvokiamo savęs naudingumo įtaka norint prisitaikyti prie naujų technologijų (įvertinti nuo visiškai nesutinku iki visiškai sutinku)

	Visiškai nesutinku (1)	Nesutinku (2)	Nei sutinku, nei nesutinku (3)	Sutinku (4)	Visiškai sutinku (5)
Gebu naudotis naujomis technologijomis be kitų pagalbos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man užtenka laiko, kad naudodamasis/-a naujomis technologijomis galėčiau atlikti darbus naudingai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Turiu pakankamai įgūdžių, reikalingų efektyviai naudotis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

naujomis technologijomis					
Gebu gerai pats/pati naudotis naujomis technologijomis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Vadovų ir bendradarbių įtakos ir palaikymo įtaka norint prisitaikyti prie naujų technologijų (įvertinti nuo visiškai nesutinku iki visiškai sutinku)

	Visiškai nesutinku (1)	Nesutinku (2)	Nei sutinku, nei nesutinku (3)	Sutinku (4)	Visiškai sutinku (5)
Kai turiu klausimų susijusių su naujų technologijų naudojimu galiu kreiptis į vadovą ar bendradarbius	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kai iškyla problemų naudojant naujas technologijas man vadovai ir bendradarbiai padeda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Motyvacijos įtaka norint prisitaikyti prie naujų technologijų (įvertinti nuo visiškai nesutinku iki visiškai sutinku)

	Visiškai nesutinku (1)	Nesutinku (2)	Nei sutinku, nei nesutinku (3)	Sutinku (4)	Visiškai sutinku (5)
Didžiuojuosi, kai savo darbą atlieku kuo geriau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jaučiuosi nepatenkintas, kai mano gebėjimai neatitinka užduoties atlikimo reikalavimų susijusių su naujomis technologijomis. (R)	○	○	○	○	○
Darbo efektyvumui padidinti renkuosi naujas technologijas	○	○	○	○	○

R – reversiniai klausimai

14. Mokymosi ir tobulėjimo galimybių įtaka norint prisitaikyti prie naujų technologijų (įvertinti nuo visiškai nesutinku iki visiškai sutinku)

	Visiškai nesutinku (1)	Nesutinku (2)	Nei sutinku, nei nesutinku (3)	Sutinku (4)	Visiškai sutinku (5)
Organizacijoje yra įvertinami įgūdžiai, kurie bus reikalingi ateityje darbo užduotims atlikti					
Organizacijoje kolegos padeda vieni kitiems mokytis					
Organizacijoje yra suteikiama papildomo laiko mokytis.					
Organizacijoje darbuotojai yra skatinami mokytis					

15. Kompiuterinių įgūdžių įtaka norint prisitaikyti prie naujų technologijų (įvertinti nuo visiškai nesutinku iki visiškai sutinku)

	Visiškai nesutinku (1)	Nesutinku (2)	Nei sutinku, nei nesutinku (3)	Sutinku (4)	Visiškai sutinku (5)

Darbui atlikti naudoju naujas technologijas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Darbui atlikti naudodamas/-a naujas technologijas jaučiuosi neužtikrintas/-a dėl savo įgūdžių (R)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Galiu panaudoti savo turimus įgūdžius darbo metu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

R – reversiniai klausimai

16. Su amžiumi susijusių stereotipų įtaka norint prisitaikyti prie naujų technologijų (įvertinti nuo visiškai nesutinku iki visiškai sutinku)

	Visiškai nesutinku (1)	Nesutinku (2)	Nei sutinku, nei nesutinku (3)	Sutinku (4)	Visiškai sutinku (5)
Vyresni darbuotojai yra konservatyvūs, lėti, nesiklauso jaunesnių darbuotojų. (R)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vyresni darbuotojai yra lojalūs.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kartais vyresni darbuotojai tikisi pagarbos, net manydami, kad jos neužsitarnavo ar padarė ką nors, kad ją prarastų.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dauguma vyresnių darbuotojų nėra pasiruošę naujiems dalykams (naujoms technologijoms). (R)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vyresni darbuotojai yra nelankstūs, bijo pokyčių. (R)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vyresni darbuotojai yra brandūs, stabilūs ir atsida­vę.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vyresniems darbuotojams yra sunkiau naudoti naujoms technologijoms, jiems reikia didesnio palaikymo nei jaunesniems darbuotojams.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vyresni darbuotojai yra kantrūs.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vyresni darbuotojai nepasižymi kūrybiškumu. (R)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vyresni darbuotojai turi daug žinių, geba susidoroti su sunkiomis situacijomis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

R – reversiniai klausimai